FCT
Fundação para a Ciência e a Tecnologia
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA

IGOT
Instituto de Geografia e Ordenamento do Território
UNIVERSIDADE DE LISBOA

CEG
Centro de Estudos Geográficos

ISABEL ANDRÉ

O FALSO NEUTRO EM GEOGRAFIA HUMANA:
GÉNERO E RELAÇÃO PATRIARCAL NO EMPREGO E NO TRABALHO DOMÉSTICO

CEG

ISABEL ANDRÉ

O FALSO NEUTRO EM GEOGRAFIA HUMANA:

GÉNERO E RELAÇÃO PATRIARCAL NO EMPREGO E NO TRABALHO DOMÉSTICO

CENTRO DE ESTUDOS GEOGRÁFICOS
UNIVERSIDADE DE LISBOA
2019

TÍTULO
O FALSO NEUTRO EM GEOGRAFIA HUMANA:
GÉNERO E RELAÇÃO PATRIARCAL NO EMPREGO
E NO TRABALHO DOMÉSTICO

AUTORA
ISABEL MARGARIDA DE ALMEIDA ANDRÉ

DESIGN DA CAPA
RAFAELLO BERGONSE SOBRE "ARLEQUIM E COLOMBINA", DE GIOVANNI DOMENICO FERRETTI (1692-1768)

EDIÇÃO
CENTRO DE ESTUDOS GEOGRÁFICOS
INSTITUTO DE GEOGRAFIA E ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO
UNIVERSIDADE DE LISBOA

IMPRESSÃO
IDEIAS E COMUNICAR

ANO
2019

ISBN: 978-972-636-273-9
DOI: 10.33787/CEG20190023
Depósito Legal: 456613/19

Prefácio

Da autoria de Isabel André, a dissertação de doutoramento *O FALSO NEUTRO EM GEOGRAFIA HUMANA. Género e relação patriarcal no emprego e no trabalho doméstico,* foi defendida em 1994. Coube-me aceitar o desafio de comentar e escrever um prefácio a esta edição que constitui, em simultâneo, a justa publicação de uma obra relevante e essencial que há muito devia ter sido divulgada e, também, um tributo à sua autora, Isabel André.

Um enorme respeito intelectual pela autora e por esta dissertação pioneira na geografia portuguesa colocam-me reticências em fazer a sua apreciação crítica, mas aceitei a tarefa de despretenciosamente me pronunciar sobre ela. Assim convido outros/as a fruir esta leitura, procurando demonstrar porque nos dias de hoje vale a pena ler esta dissertação que foi terminada em 1993. E são quatro as razões. Em primeiro lugar, devido ao interesse da abordagem centrada nas relações sociais entre homens e mulheres. Depois, e muito pertinentemente, porque expõe o contributo da dimensão geográfica na análise das relações baseadas no género e, com isso, coloca frente a frente a geografia e o feminismo. Em terceiro, trata-se de uma crítica à produção científica geográfica (sobretudo à geografia humana) que veicula a "neutralidade dos indivíduos", descurando as distinções que derivam do facto de se ser 'homem' ou 'mulher'. Por último, demonstra consistentemente que essa neutralidade é falsa. Estas razões remetem ainda para duas provocadoras críticas às ciências sociais que a autora sustenta:

1) a crítica aos métodos convencionais usados na geografia humana e a sua cegueira face à questão de género, o que justifica a pertinência do contexto/conhecimento situado - na época já profundamente discutido por Donna Haraway (1988) em *Situated knowledges: the science question in feminism and the privilege of partial perspective* -, colocando a questão da objetividade das ciências sociais. Efetivamente, todo o conhecimento é contextual, não é universal, nem neutro; se atendermos aos enviesamentos políticos e valores socioculturais, obtemos um conhecimento mais correto, mais preciso do que aquele que se pretende universal;

2) anos e anos de teoria geográfica e tão poucas mulheres – porquê? Mona Domosh (1991) e Gillian Rose (1995) diziam que tem havido um processo que sistematicamente oblitera a presença das mulheres na história da geografia. Não é que as mulheres não tenham estado presentes, simplesmente não nos esforçamos o suficiente para as ler,

ver e ouvir. Quem foram e que tipo de conhecimento produziram? Ciente desta crítica, uma parte importante do conhecimento produzido por Isabel André está colocado nesta dissertação (revelando a sua "posicionalidade").

Parte da resposta à pergunta colocada relaciona-se com o que importa como conhecimento científico, sendo que o que tem contado para a geografia é sobretudo produzido por homens – o tal conhecimento supostamente objetivo, que não depende da posição do observador. Algum conhecimento produzido pelas mulheres não encaixa nesta lógica, pois é por muitos considerado não científico, por ser demasiado subjetivo. Ora as feministas têm argumentado, consistentemente, que as características atribuídas às mulheres (emotivas, carinhosas, etc.) que constituem a sua "essência" (baseadas na sua biologia), não são "naturais/biológicas", são produzidas socialmente (Beauvoir, 1949); portanto, o género é socialmente construído. E este é um argumento usado nesta dissertação, tal como anteriormente demonstraram Doreen Massey e Linda McDowell em *A Woman's Place?* (1984).

Precisamente, a dissertação de doutoramento de Isabel André encontrou o seu espaço na história da geografia ao criticar o patriarcado que, em meados dos anos 1980, foi central à agenda feminista (radical). O patriarcado procura explicar porque o género (feminino/masculino) é socialmente construído. Convém explicar que o patriarcado se refere a um conjunto de relações sociais que permite que os homens (mais valorizados) dominem as mulheres, e o domínio patriarcal é algo que une os homens, independentemente da classe, idade, etnia, etc. Assim, o patriarcado explica as relações de poder entre homens e mulheres, já que aqueles têm a capacidade para definir os papéis das mulheres na economia e na sociedade, e também explica como as mulheres são "objetificadas", definidas e representadas do ponto de vista cultural.

Este trabalho observou que o patriarcado produz um mundo que é sistematicamente patriarcal e que opera em muitos níveis: por um lado, na economia, na diferenciação do emprego (salários mais baixos, empregos menos prestigiados, menores oportunidades de carreira profissional…) e por outro, na família, na sua configuração e na organização do trabalho doméstico. De acordo com a autora, "o Patriarcado corresponde a uma relação social de poder, que tem atravessado a história das sociedades impondo o domínio dos valores, das representações e dos comportamentos do género masculino." (André, p.327).

Apesar da autora constatar que a subordinação patriarcal se tem atenuado nos países desenvolvidos, "onde a afirmação dos individualismos tende a globalizar-se, englobando o direito à igualdade conjugado com o direito à diferença" (André, p.327), deixa a dúvida pertinente: "quando se avalia essa mudança é frequente a afirmação que a sociedade se tornou mais permissiva – isso significa que tolera a exceção, mas não prescinde da regra. Será tão fundamental essa regra? Para defender o quê?" (p.327).

E no quadro social que caracteriza o mundo Ocidental parece que a superação do domínio patriarcal se associa hoje a algo já distante. Todavia, se a subordinação enfraqueceu na relação conjugal, na maior flexibilidade dos laços familiares, na incorporação da igualdade na lei ou no acesso a cargos políticos, Isabel André demonstra que "a ordem social permanece, globalmente, submetida ao género masculino." (p.330).

Assim se percebe que todas as mulheres estão unidas pela experiência do patriarcado. Como tal, a primeira tarefa da geografia feminista terá sido política e não teórica. Igualmente, a sub-representação das mulheres e da sua investigação na geografia é em parte explicada pelo patriarcado cuja dominação é transversal. Por isso, Janice Monk e Dolors Garcia-Ramón (1996) sugerem a perspetiva feminista enquanto lente teórica para a investigação geográfica.

Mais ainda, com base na sistematização efetuada por Sylvia Walby, em 1990, (*Theorizing Patriarchy*), Isabel André discute a relação entre o capitalismo e o patriarcado, concluindo que "a relação patriarcal assume um âmbito trans-histórico, atribuindo um 'carater natural' e 'não histórico', ao domínio do género masculino" (p.16). Em seu entender, existe uma autonomia entre os dois sistemas, mas de alguma forma há articulações e cruzamentos, que o mercado de emprego, com base no género, evidencia, quer na sua convergência, quer na divergência (p.16). A autora, tal como Walby, reflete acerca das mudanças do patriarcado no domínio privado para o patriarcado no domínio público que são explicadas como resultado não apenas de mudanças estruturais, em particular na economia capitalista que levaram a um aumento da procura por trabalho assalariado, mas também como resultado do poder do feminismo organizado e da sua campanha bem-sucedida pela cidadania política. É este enfoque na importância da ação coletiva das mulheres, enquanto movimento político, que claramente dá lugar à atuação das mulheres na criação de novas estruturas de relações de género, novas formas de patriarcado.

Destacando a importância dos processos sociais que contribuem para atenuar/potenciar a desigualdade de género e onde a dimensão do *território* emerge enquanto componente relevante, esta dissertação de doutoramento (agora transformada em "livro") organiza-se em quatro partes. A Parte I, intitulada *Género e Relação Patriarcal*, engloba o capítulo 1 com a mesma designação, e explora o tema da dominação patriarcal. A Parte II debruça-se sobre o *Emprego e a Relação Patriarcal*, incorporando quatro capítulos (Diferença, segmentação e discriminação no emprego; Regulação social e desigualdade entre homens e mulheres no mercado de emprego em Portugal; Clivagens entre homens e mulheres no mercado de emprego em Portugal; Características dos trabalhadores e dos modos de gestão da mão-de-obra na configuração dos segmentos do mercado de emprego) que analisam a segmentação de género no emprego, e abordam as especificidades do emprego das mulheres, níveis salariais, qualificações, atitudes, ligação ao desenvolvimento urbano e regional. A Parte III, *Família, Trabalho Doméstico e Relação Patriarcal*, através dos seus dois capítulos (Estabilidade e mudança na instituição familiar; A organização do trabalho doméstico – exemplo da região de Lisboa), centra-se nas clivagens entre o público e o privado, os efeitos das responsabilidades com a família na mobilidade e usos do tempo, e as limitações que o trabalho doméstico impõe ao seu desempenho profissional. Por fim, a Parte IV, com a mesma designação do capítulo 8, *Emprego e trabalho doméstico – uma visão de síntese*, articula as peças anteriores, equacionando em que medida o tipo de inserção no mercado de emprego, em especial das mulheres, configura a organização do trabalho doméstico, através do cruzamento dos tipos de organização do trabalho doméstico e perfis profissionais da população inquirida pela autora. Entre muitas das ideias fortes que explora, aponta a especial representação das mulheres em situações de desemprego, emprego desqualificado e assente no setor público administrativo.

Baseada nas evidências que encontra ao longo da dissertação – e em nove tipologias de emprego/perfis profissionais que construiu a partir de variáveis obtidas num inquérito aplicado a 570 núcleos familiares residentes, realizado em sete locais da Área Metropolitana de Lisboa (Musgueira Sul, Alfama, Telheiras, Alhandra, Queluz ocidental, Odivelas e Cascais) em 1991/92 –, a autora salienta que "as desigualdades entre homens e mulheres, no domínio público e no doméstico (…), se prendem com condições de natureza territorial" (p.330). Conclui assim a sua investigação com três ideias centrais:

1) *dimensão e diversidade da oferta de emprego local*: são fatores que condicionam a capacidade das mulheres em responder a solicitações

profissionais vindas do exterior (tendo em conta que as restrições impostas pelas responsabilidades familiares limitam a sua capacidade de aceitar ofertas de emprego que impliquem ausências prolongadas do local de residência), bem como a sua capacidade para reivindicarem melhores condições de emprego (neste contexto as alternativas são escassas);

2) *mobilidade geográfica diferenciada por género* também pela interferência dos valores culturais dominantes: determinados espaços estão "interditos" às mulheres (especialmente durante a noite); as mulheres são utilizadoras dos transportes públicos com maior frequência que os homens, as rotas de origem-destino estabelecem ligações rápidas e diretas entre casa-trabalho, o que coloca obstáculos a quem (as mulheres) tem o papel de prestar assistência à família, efetuar compras, etc.

3) *distribuição geográfica dos serviços* que asseguram as atividades de reprodução social assume extrema relevância na configuração do emprego feminino, não se tratando apenas da sua existência/ausência, mas das distâncias entre si e entre os locais de residência e de emprego, sendo que a articulação destas funções no território constitui um dos aspetos mais distintivos entre as áreas urbanas e entre estas e as áreas suburbanas.

Com estas conclusões e voltando ao início, Isabel André demonstra o "falso neutro em geografia" e deixa clara, logo no Preâmbulo, a validade do conhecimento situado: o conturbado período da sua licenciatura (1975/80) onde nada poderia ser neutro, referindo muito em particular a influência das aulas de geografia política de Jorge Gaspar "onde a enorme diversidade temática (…) confluía em interpretações onde o neutro não tinha lugar" (p.7); o entusiasmo e apoio incondicional de João Ferrão, "o amigo (…) antes do orientador"; a influência de Maria Dolors Garcia-Ramon (p.7 e p.8) que lhe deu a conhecer "novas perspetivas teóricas e metodológicas" e oportunidades proporcionadas através dos encontros por ela promovidos sobre a geografia do género, e o seu próprio "processo de desenvolvimento pessoal" (p.7).

Se tivesse a ideia de situar teoricamente a dissertação de Isabel André ousaria afirmar que encontro afinidades com as teses feministas, críticas da sociedade capitalista e da ciência neopositivista. Mas o seu trabalho também reflete influencias pós-estruturalistas: a posicionalidade, a subjetividade, a experiência individual enquanto mulher, o conhecimento situado, e a crítica ou ceticismo quanto à sociedade capitalista enquanto objeto de estudo

unitário. Nesta perspetiva, a dissertação de Isabel André desaloja o homem racional universal do centro do discurso (McDowell, 1992) e abre espaço para estudar as mulheres, a partir de um olhar feminino. Mas também me atreveria a encontrar elementos comuns com o pós-estruturalismo em geografia: se as mulheres atuarem de forma diferente, a estrutura é transformada - "é ao que as revoluções aspiram" (Cresswell, 2013, p.203). Mas, as ações individuais teriam pouco significado sem as estruturas em que se apoiam. Assim, deteto também nesta dissertação a presença de um sentido cíclico de causalidade no qual a estrutura e a agência se produzem e reproduzem continuamente.

O caminho que Isabel André trilhou é tão importante para a geografia que será impossível fazer-lhe justiça nas breves linhas que compõem este prefácio. Tenho a noção de que pouco acrescento ao que Isabel André concluiu em 1993, mas espero que com a publicação da sua inovadora dissertação de doutoramento se desperte o interesse aos /às jovens investigadores/as e novos/as leitores/as de outras áreas das ciências sociais pelo tema. Para as pessoas que conhecem o "Falso Neutro em Geografia", a publicação cerca de 25 anos após a sua defesa pública, demonstra a atualidade e a originalidade do trabalho. Duas conclusões ouso ainda tirar após a sua releitura:

1) a discussão continua intemporal e isso revela a autoridade deste trabalho na produção do conhecimento geográfico, sobretudo ao salientar que "qualquer intervenção ao nível da organização do território (…) limita ou potencia as condições da desigualdade baseada no género" (p.331), colocando inequivocamente a Isabel Margarida de Almeida André na história do pensamento geográfico Português, mas,

2) não deixa de me preocupar que tudo o que ela analisou e concluiu (Notas Finais) continua atual, revelando que o patriarcado "enquanto relação social de poder" (p.327) não desapareceu, e assim sendo, mais uma razão para as geógrafas feministas não poderem baixar os braços, porque o patriarcado é duradouro, difundido, sistémico, cultural e enraizado e explica a discriminação salarial, a penalização da maternidade, a socialização para a deferência, a sub-representação em posições de poder e influência, e assim por diante.

Referências Bibliográficas

André, Isabel (1993). *O falso neutro em geografia Humana. Género e Relação patriarcal no emprego e no trabalho doméstico*. Dissertação de Doutoramento em Geografia Humana Apresentada à Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa. Lisboa: Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa.

Beauvoir, Simone (1949). *Le Deuxième Sexe* (vol. I, II). Paris: Gallimard.

Cresswell, Tim (2013). *Geographic thought: a critical introduction*. Chichester UK: Wiley-Blackwell.

Domosh, Mona (1991). Toward a feminist historiography of geography. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 16, pp. 95–104.

Haraway, Donna (1988). Situated knowledges: the science question in feminism and the privilege of partial perspective. *Feminist Studies*, 14 (3), pp. 575–599.

McDowell, Linda (1992). Multiple voices: speaking from inside and outside 'the project'. *Antipode*, 24(1), pp. 56–72.

McDowell, Linda; Massey, Doreeen (1984). A Woman's place? In Doreen Massey & John Allen (eds.), *Geography Matters! A Reader*. Cambridge: Cambridge University Press in Association with the Open University, pp. 124-147.

Monk, Janice; Maria Dolors, Garcia-Ramon (1996). Placing Women of the European Union. In Maria Dolors Garcia Ramon & Janice Monk, *Women of the European Union: The Politics of Work and Daily Life*, London: Routledge, pp. 1-30.

Rose, Gillian (1995). Tradition and paternity: same difference? *Transactions of the Institute of British Geographers*, 20, pp. 414–416.

Walby, Sylvia (1990). *Theorizing Patriarchy*. UK: Basil-Blackwell Ltd.

Margarida Queirós

Universidade de Lisboa, IGOT, CEG

Isabel Margarida de Almeida André

O FALSO NEUTRO EM GEOGRAFIA HUMANA
Género e relação patriarcal no emprego e no trabalho doméstico

Dissertação de Doutoramento em Geografia Humana
apresentada à Faculdade de Letras da Universidade
de Lisboa

Orientação: Professor Doutor João Manuel
Machado Ferrão

Lisboa
1993

"Há uma paisagem interna, uma geografia da alma, da qual procuramos a réplica ao longo de toda a vida."

Josephine Hart

ÍNDICE

pág.

PREÂMBULO

A objectividade parece difícil de alcançar quando é necessário conjugar situações definidas pelo sentimento com outras que derivam da razão. Os juízos de valor emergem com frequência, mesmo quando se pretende evitá-los.

Esse obstáculo não se limita às relações afectivas. Esteve presente ao longo deste trabalho, nas reflexões que permitiram a sua elaboração mas também nas numerosas ocasiões em que o tema da dissertação constituiu motivo de conversa entre amigos e colegas.

Com efeito, as relações sociais que se estabelecem entre homens e mulheres são um tema problemático - todas as pessoas se sentem directamente envolvidas no assunto. Os exemplos, avançados para confirmar hipóteses ou para as contrariar, multiplicam-se e emergem tanto das notícias difundidas pela comunicação social como da experiência individual é a instituição bancária que não contrata mulheres, a votação do partido feminista da Islândia, as violações na Bósnia, como é também o amigo que se divorciou e ficou com as crianças, a empregada doméstica agredida pelo marido, a filha que não quer brincar com os rapazes na escola. A lista seria longa, mas a variedade dos casos é suficiente para indiciar a controvérsia que frequentemente se tem gerado.

Se é verdade que este contexto nem sempre é agradável quando se pretende efectuar uma investigação, também é certo que constitui um forte incentivo ao desenvolvimento do trabalho. Quando se procura compreender as reacções suscitadas pelo tema, rapidamente se encontram razões que convergem num ponto - as relações entre homens e mulheres estão presentes em quase todos os lugares onde o quotidiano decorre e marcam intensamente o percurso da vida.

É comum, nos trabalhos sobre este tema, surgirem interrogações e justificações a propósito do seu

enquadramento no domínio disciplinar em que os autores se inserem. Esta preocupação reflecte, certamente, a necessidade de uma visão integrada dos processos sociais e das condições específicas que os configuram num caso particular em que a concretização de uma relação social envolve aspectos de natureza tão distinta como a sexualidade, a educação, o emprego ou a participação nas decisões políticas, impondo-se, por isso, uma orientação interdisciplinar.

Creio que a formação em Geografia Humana facilita, de algum modo, a integração de aspectos tão diversificados e, por outro lado, que a presença da dimensão geográfica na análise das relações baseadas no género pode introduzir um avanço importante na investigação. Contudo, a maior parte da produção científica no domínio da Geografia Humana, em particular a que incide nas representações, nos comportamentos e nas práticas sociais, tem veiculado a neutralidade dos indivíduos, prestando pouca atenção às distinções que derivam do facto de se ser homem ou mulher.

Essa neutralidade, que considero falsa, começou por abranger todas as temáticas da Geografia Humana, mas o crescente interesse pelos processos que configuram as desigualdades sociais, as atitudes políticas ou as práticas culturais retirou o carácter neutro a muitas das interpretações geográficas, permanecendo, contudo, presente no âmbito do género [1].

A "desneutralização" dos temas tratados em Geografia Humana assumiu uma expressão importante no período em que me licenciei em Geografia (1975/80), integrando-se num contexto global em que nada podia ser neutro. Essa vertente da

---

1. A palavra género, masculino e feminino, adoptada da gramática, identifica as categorias sociais baseadas nas categorias biológicas definidas pelo sexo. Com efeito, não é irrelevante distinguir género e sexo: "*a superação da desigualdade* [entre homens e mulheres] *pressupõe a desaparição das categorias de género social e psíquico, mulher e homem, e a aparição de uma nova categoria histórica que supere as anteriores: a pessoa. A superação das categorias biológicas de sexo, macho e fêmea, só pode ser alcançada quando a nossa espécie deixar de ser de reprodução sexuada.*" (IZQUIERDO, 1991).

formação geográfica agradou-me particularmente e por isso guardo uma recordação especialmente agradável de muitas disciplinas, mas principalmente das aulas de Geografia Política do Professor Jorge Gaspar, onde a enorme diversidade temática (da organização territorial dos lobos à das comunidades humanas do futuro, da geografia dos cheiros à geografia do voto) confluía em interpretações onde o neutro não tinha lugar.

A preocupação com a neutralidade relativa ao género surgiu-me mais tarde, inserida na formação académica mas também nas convicções pessoais, e concretizou-se no desenvolvimento desta dissertação.

A constante disponibilidade, as inúmeras sugestões e o apoio permanente do orientador, Professor João Ferrão, contribuíram decisivamente para a elaboração do trabalho e para manter o entusiasmo até à sua conclusão.

Agradeço também o interesse e a ajuda da Professora Maria Dolors Garcia-Ramon, sobretudo importantes na fase inicial do estudo pelas perspectivas teóricas e metodológicas que me permitiu conhecer, através da útil bibliografia que me indicou e das oportunidades que me proporcionou para participar em encontros sobre a Geografia do Género.

Quero ainda manifestar o meu reconhecimento pelo apoio concedido pelo Centro de Estudos Geográficos, não só no período em que efectuei a dissertação [2] mas, sobretudo, ao longo dos 16 anos em que tenho trabalhado na Linha de Acção "Estudos para o Planeamento Regional e Urbano", dirigida pelo Professor Jorge Gaspar.

Agradeço também a prontidão com que os funcionários do Departamento do Inquérito ao Emprego do Instituto Nacional de Estatística efectuaram os apuramentos da informação solicitada, em especial a atenção da Dra. Ana Antunes.

---

2. Durante os anos lectivos de 1990/91, 1991/92 e 1992/93 beneficiei também de uma bolsa para doutoramento concedida pelo Instituto Nacional de Investigação Científica e assegurada, no último ano, pela Junta Nacional de Investigação Científica e Tecnológica.

Até há pouco tempo, parecia-me excessivo o sentimentalismo expresso nos preâmbulos da maioria das dissertações de carácter académico. Nos últimos meses compreendi-o melhor - penso que traduz o ambiente da fase final do trabalho, marcado por uma ansiedade que a razão não consegue justificar.

Teria sido, no entanto, muito mais penosa a conclusão desta dissertação sem a compreensão, o apoio e a tolerância manifestados pelos meus pais e pelos amigos. Entre eles, agradeço, em particular, à Filipa, ao Paulo, à Lucinda, ao Mário, à Xana, ao Zé António, ao Carlos, à Montse, ao Jesus, à Ana, ao Eduardo, ao Diogo, ao Zezé, à Luísa, à Cristina, ao Jorge, à Mili, ao António e à Patrícia. Por último, quero expressar três agradecimentos especiais:

. ao Fernando, porque, no meio do desassossego que nos tem acompanhado no afecto, manteve constante uma ajuda que foi fundamental;

à Ana Margarida, porque o apoio e a contribuição que me deu excederam em muito a responsabilidade de ser filha;

. ao João, porque o amigo chegou sempre antes do orientador.

PARTE I - GÉNERO E RELAÇÃO PATRIARCAL

1. GÉNERO E RELAÇÃO PATRIARCAL

No latim, o vocábulo *homo* significa cada um dos representantes da espécie humana e *vir* [3] o ser humano do sexo masculino. Na evolução das línguas românicas a palavra homem, *uomo*, *hombre* ou *homme* passaram a significar não só o género humano mas também o género masculino. Esse duplo significado, que se manteve até à actualidade, reflecte bem a distinção entre homens e mulheres na sociedade no vocabulário, o conceito de humano confundiu-se com o de género masculino, "excluindo" metade da humanidade [4]

Quando se consultam ficheiros bibliográficos de geografia e se encontram títulos como "A Geografia do Homem" ou "O Homem e o Ambiente" não se depreende que os estudos tratam apenas da população masculina, tal como quando alguém cumprimenta uma assembleia com a expressão "boa tarde, meus senhores", ninguém depreende que está a excluir as mulheres. Mas as "imprecisões" não ficam por aí: quando se está doente consulta-se *o médico*; nalgumas ocasiões procura-se *uma empregada doméstica*; quando se pretende contactar *o director da empresa* telefona-se *à secretária*.

O domínio do género masculino na linguagem não se limita à utilização abusiva da palavra homem, manifestando-se em muitos outros casos, designadamente na construção das formas plurais que envolvem os dois géneros.

A linguagem torna-se tão familiar que raramente nos apercebemos das incorrecções, formais ou informais, que cometemos e das razões que as justificam. Isto não significa que sejam irrelevantes. A adopção do "pensamento

3. A etimologia das palavras *vir* (varão) e *femina* (fêmea) é elucidativa das concepções que marcaram a distinção dos géneros — a primeira deriva de *vis*, pl. *vires* (força, forças), e a segunda relaciona-se com fecundidade.

4. Este apontamento resume uma das muitas conversas com o Professor Viegas Guerreiro, que me alertou para alguns aspectos particularmente interessantes das relações patriarcais, principalmente em culturas diferentes da ocidental. Agradeço-lhe muito o interesse que sempre manifestou pelo meu trabalho.

politicamente correcto"[5] tem vindo a expandir-se significativamente nos últimos anos, excedendo bastante as acções pontuais promovidas pelos movimentos feministas e conduzindo, nomeadamente, à revisão das normas utilizadas por alguns órgãos de comunicação social. Por exemplo, a versão actualmente em vigor de *The New York Times Manual of Style and Usage* inclui a seguinte regra: "Quando referir questões relacionadas com as mulheres, evite palavras ou expressões que sugiram que *The Times* encara o homem como a norma e a mulher como a excepção."

1.1 Diferentes perspectivas de análise

A importância que tem vindo a ser atribuída à problemática do género nos últimos anos inclui as formas de expressão, na medida em que constituem o veículo privilegiado das ideologias, mas excede muito esse domínio. Os políticos e os investigadores passaram a prestar, nos países mais desenvolvidos, uma atenção especial a essa matéria, o que se manifesta nas alterações introduzidas nos vários códigos jurídicos, bem como na bibliografia das ciências humanas e sociais.

O interesse suscitado por esta temática tem sido frequentemente encarado como um resultado das acções desenvolvidas pelos movimentos feministas desde o final do século XIX, e principalmente a partir do final dos anos 60. Contudo, se essa interpretação é aceitável em países como o Reino Unido ou os Estados Unidos da América, onde o feminismo organizado tem assumido uma expressão considerável, não é, de forma alguma, suficiente para compreender o conjunto de mudanças que ocorreram nas últimas

5. O "pensamento politicamente correcto" (*politically correct*) é um movimento cultural que visa reformar a linguagem, eliminando os termos ou as expressões que contêm a ideia de discriminação (baseada na raça, no género, em deficiências físicas ou mentais, etc.); este movimento adquiriu uma amplitude considerável nos Estados Unidos da América, no Canadá e no Reino Unido a partir do início dos anos 90.

décadas, nesses países mas também noutros onde os movimentos feministas têm tido uma intervenção bastante escassa, como é o caso português.

Na realidade, a desigualdade entre homens e mulheres tem vindo a atenuar-se substancialmente em Portugal, como no conjunto dos países mais desenvolvidos: a discriminação formal é, actualmente, limitada a aspectos muito específicos; a inserção das mulheres no mercado de emprego e o acesso ao sistema de ensino progrediram acentuadamente; mesmo ao nível das representações e dos comportamentos sócio-culturais, aspectos em que a inércia é mais marcada, a discriminação esbateu-se de modo considerável e as oportunidades tornaram-se mais equitativas. Verifica-se, globalmente, uma evolução análoga no que diz respeito às desigualdades baseadas na raça. No entanto, tanto num caso como no outro, a defesa da igualdade e a denúncia das situações de subjugação emergem actualmente nos países mais desenvolvidos com um vigor redobrado.

Estas preocupações podem inscrever-se no quadro da Pós-Modernidade. No mundo ocidental, a luta de classes parece ter cedido o lugar a movimentos mais específicos a globalização da economia e o esbatimento das fronteiras políticas nacionais ampliaram a escala do confronto entre grupos sociais, o que se traduz, aparentemente, num certo consenso ao nível das comunidades locais, regionais ou nacionais.

Por outro lado, a Pós-Modernidade corresponde também à globalização do individualismo – a prevalência do indivíduo sobre o grupo em que se insere passou a constituir um princípio extensível a todas as pessoas, independentemente do sexo, da etnia ou de outras características individuais, o que, de algum modo, justifica a ampliação da luta pela eliminação de todas as formas de discriminação. Nos séculos XVIII e XIX, os protagonistas das Revoluções Liberais afirmaram os princípios do individualismo, mas os códigos que produziram, no espírito da igualdade, liberdade e

fraternidade, excluíram, explícita ou implicitamente, uma grande parte da humanidade, pelo menos os indivíduos não brancos e as mulheres [6]

A reorganização da economia e, em particular, a dos sistemas de emprego parece ter configurado condições decisivas para a mudança, designadamente no âmbito da participação social das mulheres: por um lado, assistiu-se à entrada massiva da população feminina nos mercados de emprego, o que contribui substancialmente para o esbatimento da dependência económica que caracterizava a maioria das relações conjugais; por outro, as políticas de gestão do emprego exigem cada vez mais flexibilidade e disponibilidade da mão-de-obra e incrementam, paralelamente, a competição entre os trabalhadores, o que dificulta, consideravelmente, a permanência de modelos familiares assentes na subordinação e no trabalho doméstico das mulheres.

A crise das relações familiares, manifestada principalmente na crescente instabilidade das uniões conjugais, pode ser interpretada como o efeito mais directo dessas alterações, decorrentes, globalmente, do confronto entre dois sistemas de domínio que se foram articulando de forma mais ou menos conflituosa o capitalismo e o patriarcado [7]

Pode considerar-se, nesta perspectiva, que as exigências do desenvolvimento capitalista tendem a enfraquecer o domínio patriarcal. Contudo, e apesar das mudanças que têm conduzido ao esbatimento das desigualdades baseadas no género e dos processos desenvolvidos no sentido de eliminar as discriminações formais, a sociedade portuguesa evidencia ainda, à semelhança de muitas outras, assimetrias evidentes. O acesso das mulheres aos órgãos e

---

6. As limitações ao direito de voto são um dos melhores indicadores dessa exclusão.

7. Entende-se por patriarcado o conjunto dos processos que conduzem ao privilégio dos homens nas diferentes esferas de organização da sociedade e à subordinação das mulheres. Esse domínio configura-se na relação conjugal mas não se circunscreve à instituição familiar. Não se trata de um conflito individual entre homens e mulheres, mas de uma ordem social baseada na distinção dos géneros e na valorização do masculino.

aos postos de decisão política em Portugal traduz claramente a permanência da desigualdade no início dos anos 90 (quadro 1.1).

A escassa representação das mulheres não se limita aos órgãos políticos, verifica-se em todos os cargos de decisão, nas empresas, na administração pública, nos sindicatos ou nas associações de carácter cívico. As razões que podem justificar essa sub-representação são inúmeras, mas convergem, na maioria dos casos, de modo mais ou menos directo, na configuração das relações patriarcais, tal como a desigual representação dos vários grupos sociais decorre da ordem estabelecida pelas relações capitalistas. Trata-se, com efeito, de dois sistemas de domínio que recorrem a processos idênticos de subordinação (IZQUIERDO, 1991), entre os quais se destacam: a legitimação do exercício do poder por via dos valores sociais; a atribuição da situação subordinada a características pessoais; a definição das posições de privilégio como desejáveis e alcançáveis.

> "O patriarcado não pode ser eliminado tornando patriarca quem não o é, para que todos tenham os direitos formais e reais do patriarca, mas sim superando essa ordem social, com o seu regime de direitos." (IZQUIERDO, 1991, p.80)

A coincidência dos processos e a articulação dos objectivos não significa, porém, que as relações patriarcais constituam uma componente das relações capitalistas.

A articulação entre capitalismo e patriarcado tem sido interpretada de modos diversos. Tendo por base a sistematização elaborada por Sylvia WALBY (1986), podem resumir-se assim as várias concepções:

a) A desigualdade entre géneros é teoricamente insignificante face às relações de classe a família é entendida, nesta concepção, como uma unidade na análise da estratificação social.

Quadro 1.1
Presença de mulheres nos órgãos políticos em
Portugal no início dos anos 90

— percentagem de mulheres em órgãos dirigentes dos partidos com representação parlamentar:

PSD	6.4
PS	8.0
PCP	14.2
CDS	12.9
Os Verdes	41.0
PSN	27.4

— distribuição dos deputados eleitos em 1991:

	total	mulheres
AR (total)	230	20
PSD	135	10
PS	72	7
CDU	17	3
CDS	5	0
PSN	1	0

— percentagem de mulheres nos órgãos das autarquias locais eleitos em 1989:

Presidentes de Câmaras Municipais	1.6
Vereadores das Câmaras Municipais	6.2
Presidentes de Assembleias Municipais	4.6
Membros das Assembleias Municipais	10.8
Presidentes de Juntas de Freguesia	2.7
Vogais das Juntas de Freguesia	4.9
Presidentes de Assembleias de Freguesia	5.2
Membros das Assembleias de Freguesia	6.9

— no Conselho de Estado (18 membros) não existem mulheres (em 1992);

— no Tribunal Constitucional (13 membros) há uma mulher (em 1992);

— o XII Governo Constitucional, constituído com 70 cargos governamentais, incluía 5 mulheres (em 1992);

— os Governos das Regiões Autónomas foram constituídos sem incluírem mulheres;

— entre os 18 Governadores Civis encontra-se 1 mulher (em 1992);

— na eleição para o Parlamento Europeu realizada em 1989, foram eleitas 3 mulheres em 24 deputados;

— os restantes órgãos políticos da Comunidade Europeia não englobavam, em 1992, nenhuma mulher portuguesa entre os seus titulares.

Fonte: CIDM (1992).

b) As relações entre géneros, em termos de papéis sociais, são consideradas diferentes mas igualitárias, estabelecendo-se na base da complementaridade.

c) As relações (de subordinação) entre géneros derivam das relações sociais capitalistas. A apropriação do trabalho (doméstico) gratuito das mulheres é entendida como qualquer outra forma de exploração da força de trabalho e insere-se, indirectamente, no processo de valorização do capital, por via da reprodução social.

d) O patriarcado é um sistema de desigualdade social autónomo de qualquer outro. A sexualidade e a reprodução são entendidas como as condições estruturais desse sistema.

> "Capitalismo e patriarcado são estruturas relacionadas de forma contingente que, contudo, se interligam na especificidade de períodos e lugares particulares. [...] As sociedades ocidentais 'sugerem' pelo menos quatro formas de relações necessárias entre homens e mulheres. Duas são trans-históricas: a reprodução biológica e a heterossexualidade. As outras são histórica e geograficamente específicas: o casamento e a família nuclear." (FOORD; GREGSON, 1986, p.200 e 202)

e) As relações sociais patriarcais e capitalistas estão de tal forma interligadas que se pode considerar a existência de um único sistema – patriarcal capitalista.

> "O desenvolvimento das relações de produção capitalistas foi acompanhado por mudanças noutros domínios. Em particular, deram-se rupturas nas relações existentes entre homens e mulheres. A antiga forma patriarcal da produção doméstica foi abandonada, os padrões

> estabelecidos para as relações entre os dois sexos foram postos em causa. Este processo foi desigual, tanto em extensão como em natureza, nas diferentes partes do País, sendo sobretudo influenciado pelas características das estruturas económicas emergentes. Em cada área, capitalismo e patriarcado articulam-se e acomodam-se um ao outro de formas diferentes." (McDOWELL; MASSEY, 1986, p.128)

A maioria das concepções sobre a relação entre capitalismo e patriarcado apontam, implicitamente, para uma coincidência nas géneses dos dois sistemas – o patriarcado pré-capitalista teria pouco em comum com o que emergiu posteriormente. Embora não se pretenda desenvolver aqui esse aspecto, é importante salientar que as relações capitalistas se estabeleceram num processo histórico de assimilição ou de articulação com as relações sociais pré-existentes, enquanto que a relação patriarcal assume, de algum modo e tanto quanto se conhece sobre a evolução das sociedades [8], um âmbito trans-histórico, o que conduz, frequentemente, à atribuição de um carácter natural, e não histórico, ao domínio do género masculino.

A perspectiva assumida nesta dissertação defende a autonomia dos dois sistemas e a existência de diferentes modos de articulação definidos pelas condições objectivas do desenvolvimento das sociedades – a centralidade atribuída à segmentação do emprego com base no género pretende, precisamente, evidenciar o cruzamento desses dois tipos de relações, dado que no mercado de emprego se salientam, de forma nítida, os pontos de convergência e as linhas de divergência dos dois sistemas.

---

8. Elisabeth Babinter (s.d.-A) defende que a origem do patriarcado terá coincidido com o conhecimento relativo à função do homem na reprodução biológica. Nesta perspectiva, a necessidade da afirmação da paternidade terá conduzido ao domínio dos homens sobre as mulheres, ou seja, ao domínio sobre a maternidade.

1.2 A questão do género na investigação em Geografia Humana[9]

A evolução da Geografia Humana ilustra bem a sucessão de concepções científicas sobre as comunidades humanas, em geral, e os comportamentos individuais, em particular.

Na perspectiva da Geografia Tradicional Francesa, a Geografia Humana complementava a Geografia Física e as comunidades eram entendidas como elementos da paisagem, atribuindo-se-lhes capacidades mais ou menos "transformadoras"; os indivíduos enquadravam-se num cenário geográfico com características específicas e particulares, e a organização da comunidade processava-se sobretudo segundo uma base territorial. A articulação harmoniosa entre elementos naturais e elementos humanos transpunhase, também, para as relações entre indivíduos, num quadro onde cada um desempenhava funções diversas mas complementares.

A partir dos anos 50, a Nova Geografia traçou outros rumos, bem diferentes, à Geografia Humana, delineados, de algum modo, pela premência de conhecimentos no âmbito do planeamento que sustentassem a reorganização da economia mundial no pós-guerra.

A Geografia Humana desligou-se claramente da Geografia Física: os comportamentos humanos passaram a ser avaliados de forma análoga onde quer que decorressem (na China ou na Guatemala, os indivíduos adquiririam bens no lugar central mais próximo).

A definição de regras gerais, capazes de explicarem a ordem territorial e os comportamentos dos indivíduos em função do impacto das distâncias, implicou um maior recurso a teorias, métodos e técnicas de outras ciências.

A nova perspectiva sistemática da organização do espaço e dos comportamentos individuais mostrou-se de tal forma complexa que a compartimentação da Geografia Humana se

---

9. O desenvolvimento deste ponto segue parcialmente o texto apresentado em ANDRÉ (1990).

tornou inevitável. As divisões territoriais que marcaram a investigação geográfica até aos anos 50 (Geografia de Portugal, da França, das regiões tropicais, da região mediterrânea...) foram sendo substituídas por divisões temáticas (Geografia urbana, rural, económica, da população...), que, embora já existentes nos trabalhos monográficos tradicionais, adquiriram, na Nova Geografia, um estatuto mais evidente de factores estruturantes da organização interna da disciplina.

Contudo, manteve-se comum, nessas várias geografias humanas, a concepção atomista e funcionalista dos indivíduos. Elementos da paisagem ou agentes da organização espacial, era suposto que as pessoas agissem individualmente, segundo as normas da sua civilização ou mediante critérios de racionalidade económica.

Os conflitos e as questões de ordem social que marcaram o final dos anos 60 impuseram novas preocupações à Geografia Humana. Pode mesmo admitir-se que a Geografia Humana deu lugar à Geografia Social: sobrepondo-se aos comportamentos individuais, foi a organização social que passou a estar em causa.

Nesse contexto, a Geografia, como as outras ciências sociais, encontrou no marxismo algumas das principais chaves de leitura das sociedades. Os processos de descolonização, o subdesenvolvimento, as relações entre superpotências, os desequilíbrios regionais ou os conflitos sociais urbanos foram, frequentemente, interpretados à luz da luta de classes ou das condições necessárias ao processo de valorização do capital.

No entanto, passou a pôr-se um problema essencial à Geografia: a interpretação marxista subvaloriza o papel do território na organização social, acusa mesmo algumas análises geográficas de camuflarem os conflitos sociais, permitindo que eles emerjam como questões territoriais. Até que ponto o impacto das distâncias ou a diversidade dos espaços podem ser tidos como factores explicativos da

organização das sociedades? A Geografia explica ou apenas diagnostica? É uma ciência ou um método?

Independentemente dessas questões existenciais, que parecem não ter preocupado excessivamente os geógrafos, a Geografia aumentou o seu campo de intervenção de forma considerável durante os anos 70 e 80, alargando os referenciais teóricos, diversificando as temáticas e reformulando os métodos e as técnicas de análise.

Na última década, as questões sociais não perderam importância na investigação, mas verificou-se que não se podem limitar às relações de classe ou às estratégias do capital.

As desigualdades sociais não se devem restringir àquelas que decorrem da organização do sistema produtivo. O lugar dos indivíduos no sistema de emprego e a sua capacidade e padrões de consumo não são dados isolados, constituindo, apenas, uma das vertentes da inserção na sociedade, configurada também pela idade, sexo, valores culturais, expectativas, atitudes políticas...

Nos vários domínios científicos, e também na Geografia, alguns desses aspectos têm sido valorizados relativamente a outros. Mas, apesar da diversidade temática, manteve-se, até há poucos anos, uma condição mais ou menos explícita sobre os limites de intervenção da Geografia: as "paisagens", tradicionais, modelizadas ou sociais, só abrangiam o domínio público, ou seja, a "intimidade" marcava uma fronteira importante da investigação geográfica.

A partir do final dos anos setenta a questão do género começou a ganhar relevo na investigação geográfica, em particular no Reino Unido. Esse interesse relaciona-se claramente com a importância que tem sido atribuída à situação desfavorecida das mulheres por parte das instituições internacionais, designadamente da ONU: em 1975 realizou-se, na Cidade do México, a Conferência Mundial do Ano Internacional da Mulher, onde não só se manifestou o

alerta para determinadas situações sociais consideradas inaceitáveis como ficou também esboçado um conjunto de medidas e intervenções a desenvolver pelas Nações Unidas; em 1979, a Assembleia Geral aprovou a Resolução 34/180, que deu origem à Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres; em 1980 e em 1985, realizaram-se, respectivamente, as Conferências Mundiais de Copenhaga e de Nairobi, onde se manifestou o empenhamento internacional no sentido de combater a exclusão social das mulheres (ONU, 1989).

Questões como a contracepção, o divórcio, as novas formas de família ou a exclusão das mulheres das principais decisões políticas e dos cargos superiores das administrações públicas e das empresas têm emergido como problemas sociais preocupantes nos países mais desenvolvidos. Paralelamente, as situações de profunda injustiça, em muitos casos institucionalizada, que atingem as mulheres num grande número de países do Terceiro Mundo têm sido progressivamente denunciadas.

A Geografia não foi alheia a tais preocupações e no início dos anos oitenta surgiu uma Geografia Feminista, veiculada, principalmente, pelo Women and Geography Study Group of the Institute of British Geographers (WGSG/IBG, 1984).

Os estudos desenvolvidos nessa perspectiva focavam, em particular, as diferenças e as desigualdades sociais entre homens e mulheres e as suas consequências na organização e utilização do espaço. Embora excessivamente descritivas e limitadas a uma visão da sociedade onde a diferenciação com base no género emerge com um destaque prioritário, essas análises contribuíram para uma reformulação conceptual da Geografia Humana.

Dicotomias como as que geralmente se estabelecem entre produção e reprodução social, esfera da produção e esfera do consumo, trabalho e lazer ou entre trabalho formal e informal, e outras com um carácter mais institucional, como

a divisão entre Geografia Económica e Geografia Social, mostraram-se inoperativas, e nalguns casos incorrectas, quando se introduziu a questão do género na análise social (WGSG/IBG, 1984; ROSE, 1987; PELLETIER, 1987, GARCIA-RAMON, 1989).

A inclusão da dimensão género no estudo do sistema de emprego permitiu verificar que os valores "médios" têm pouco significado. As taxas de actividade, a estrutura por actividades e por profissões, os níveis de qualificação, as relações contratuais ou o grau de sindicalização são profundamente diferenciados entre homens e mulheres. As interpretações das diferenças podem centrar-se mais no funcionamento do mercado de emprego ou na organização da instituição familiar (WALBY, 1985), mas a sua articulação é imprescindível para compreender a realidade.

Público e privado, produção e reprodução, trabalho e lazer, trabalho formal e informal passaram a ser conceitos indissociáveis.

> "O desenvolvimento capitalista conseguiu transmitir a ideia de que a produção pode ser independente da sua condição básica, a reprodução da vida. Dois processos paralelos estão na base desta falsa impressão de independência: primeiro, a subordinação da produção de subsistência à produção de mercadorias; segundo, a privatização da reprodução, que a remete para a invisibilidade social." (BENNHOLDT-THOMSEN, 1984, P.262).

> "... desde o início dos processos de suburbanização, a estrutura urbana é o lugar de inscrição de uma segregação espacial entre o trabalho remunerado – esfera da produção – e o trabalho doméstico – esfera do consumo e da reprodução social." (ROSE, 1987, p.207)

Até meados da década de oitenta, as análises geográficas que contemplavam a distinção baseada no género

focavam essencialmente as diferentes características e papéis sociais dos homens e das mulheres, tendo sido subestimados os processos que definem as relações sociais entre ambos, o funcionamento da instituição familiar e a articulação entre a família e as outras organizações da sociedade.

> "Nas análises regionais e urbanas, o papel dos géneros tem sido excessivamente enfatizado e, paralelamente, tem-se limitado a investigação ao âmbito das relações económicas e dos locais de trabalho. A esfera doméstica é examinada apenas em função do emprego. De facto, tem sido prestada pouca atenção à articulação entre o mercado de trabalho, a família e a comunidade no que respeita às desiguais relações de poder entre homens e mulheres." (BOWLBY *et al.*, 1986, p.328)

As objecções avançadas sobre essa visão reducionista da problemática do género influíram no desenvolvimento de leituras assentes nos processos que conduzem à desigualdade entre homens e mulheres e às condições objectivas que as potenciam:

> "... as relações sociais de patriarcado mantêm-se no e através do território e qualquer modificação dessas relações implica alterações de ordem espacial no quadro de vida. Assim, as reconfigurações espaciais que atingem a esfera dita privada são susceptíveis de provocar mudanças no quadro construído que, por sua vez, podem modificar as condições de produção económica." (SÉGUIN; VILLENEUVE, 1987, P.190)

A temática do género tem suscitado várias críticas e apreensões na comunidade geográfica. Algumas são comuns à maioria dos novos temas que se introduzem na disciplina e centram-se, em particular, na perda de identidade da Geografia. Outras, específicas à problemática do género,

dizem respeito a eventuais efeitos nocivos de uma indistinção entre preocupações pessoais e científicas de quem investiga (também aqui se manifesta claramente a fronteira entre o que se considera privado e público), o que induziria a uma utilização abusiva e ilícita da investigação científica.

Embora não se considere pertinente o segundo tipo de críticas, importa ter presente situações análogas: o estudo da expressão territorial da segregação étnica não terá também implícita, na maioria dos casos, uma intervenção no sentido de erradicar situações sociais que se consideram injustas? Entre as múltiplas orientações da disciplina, existirá também uma Geografia Humana "comprometida" (GARCIA--RAMON, 1989), comprometida com a mudança social, e uma outra descomprometida?

As apreensões relacionadas com a identidade da Geografia merecem maior atenção, mas remetem para um balanço crítico da disciplina que, embora se considere necessário e urgente, ultrapassa largamente o âmbito deste trabalho. Contudo, convém explicitar aqui, de forma sintética, a concepção de Geografia subjacente ao estudo a desenvolver.

A Geografia Humana ou Social tem procurado compreender as articulações existentes entre os modos de organização do território e os comportamentos dos indivíduos, dos grupos ou dos agentes sociais, culturais, económicos ou políticos. Alguns desses comportamentos, em particular os que dizem respeito à mobilidade, têm sido apresentados como eminentemente geográficos, pressupondo-se que as distâncias e as acessibilidades são as principais justificações. Assim sendo, determinado tipo de comportamentos, individuais ou colectivos, deveriam ser privilegiados como objectos de estudo da Geografia e outros abandonados, por serem do âmbito de outras ciências sociais.

Contudo, a introdução da dimensão geográfica tem vindo a revelar-se importante na compreensão de muitos comportamentos sociais e não apenas naqueles que parecem ser

directamente influenciados pelas distâncias. De facto, não se trata de cartografar a expressão geográfica dos fenómenos sociais, mas de encarar a organização do território enquanto parte integrante dos diversos processos sociais.

A geografia reflecte e condiciona, ao mesmo tempo, as intervenções dos indivíduos e dos grupos e, nessa medida, a Geografia fornece uma das chaves de leitura fundamentais para a interpretação das realidades sociais, configuradas por elementos de natureza distinta, que obedecem a padrões regulares, decorrentes de mecanismos gerais, mas que se articulam de modo particular. É esta a concepção que prevalece no presente trabalho.

PARTE II - EMPREGO E RELAÇÃO PATRIARCAL

2. DIFERENÇA, SEGMENTAÇÃO E DISCRIMINAÇÃO NO EMPREGO

O emprego das mulheres tem sido, nos anos mais recentes, objecto de um grande número de estudos no âmbito da economia, da sociologia e também da geografia.

As perspectivas de análise são distintas, evidenciando os aspectos mais relevantes das várias áreas científicas: na economia, os níveis salariais, as qualificações e os processos de trabalho; na sociologia, as atitudes face ao emprego e a relação com o trabalho doméstico; na geografia, a mobilidade e a ligação ao desenvolvimento urbano e regional.

Apesar das diferenças, a maioria das análises coincidem em muitos aspectos metodológicos e nas conclusões.

As taxas de actividade feminina segundo a idade, o estado civil e o número de filhos, a distribuição por actividades, bem como o emprego em *part-time*, são indicadores frequentemente utilizados. A incidência nestes aspectos evidencia a especificidade do emprego feminino; nas análises globais, estas vertentes são relativamente secundárias.

Tendo em conta a variedade das situações estudadas, designadamente a que decorre de contextos geográficos bastante contrastados, verifica-se uma convergência significativa das conclusões: o ciclo de vida familiar reflecte-se bastante no nível de actividade laboral das mulheres; o salário das mulheres é, geralmente, encarado como complemento do rendimento familiar, o que justifica poucas exigências salariais e níveis de remuneração relativamente baixos; a fraca disponibilidade de tempo e a reduzida mobilidade da maior parte das mulheres contribuem para uma progressão limitada nas carreiras profissionais.

Embora a maioria dos estudos sobre o emprego feminino não explicite o modelo analítico que justifica o

desenvolvimento de alguns aspectos em detrimento de outros, os indicadores seleccionados permitem inferir os principais pressupostos: por um lado, a existência de tarefas "predestinadas" às mulheres, que justifica a sua concentração em determinadas actividades ou segmentos produtivos (a indústria têxtil e de confecção, bem como o ensino ou a saúde, constituem bons exemplos); por outro, a estreita relação entre o emprego das mulheres e a família.

A articulação entre estes dois aspectos é também frequentemente desenvolvida, em particular nas análises históricas. A crescente socialização e mercantilização das tarefas de reprodução social surge frequentemente associada ao grande aumento do emprego das mulheres, ou seja, as tarefas que antes eram asseguradas no quadro doméstico — a confecção de roupa, a aprendizagem ligada à educação ou a prestação de cuidados de saúde têm-se transferido progressivamente para os sectores da economia formal e, acompanhando essa exteriorização das actividades, as mulheres também saem de casa, mas continuam a assegurar essas tarefas.

A divisão do trabalho por géneros no âmbito da reprodução social desenvolvida no quadro familiar determinaria, assim, a diferenciação entre homens e mulheres no mercado de emprego. Na génese deste modelo analítico persiste a importância das categorias biológicas: a maternidade e a paternidade são aspectos implícitos deste tipo de análise. As funções dos indivíduos na sociedade surgem estreitamente associadas à procriação — às mulheres caberia viver a maternidade muito para além da gravidez e do parto e aos homens conseguir os recursos materiais que asseguram a sobrevivência material do agregado.

Essa leitura parece, contudo, desadaptada num contexto, o dos países desenvolvidos, em que a procriação ocupa uma parcela cada vez mais reduzida do ciclo de vida e em que as condições sociais permitem exteriorizar uma grande parte das tarefas de reprodução social. No entanto, a pesquisa

efectuada em França, em meados dos anos 80, por Anne-Marie DEVREUX (1984), sobre as representações femininas e masculinas da relação entre parentalidade e emprego mostra uma permanência significativa dos papéis tradicionais: para as mulheres, a maternidade implica escolhas e renúncias importantes ao nível profissional; para os homens, a actividade profissional não é perturbada pelas alterações do estatuto familiar – pelo contrário, a paternidade funciona, frequentemente, como um estímulo para a progressão profissional.

> a parentalidade é sobredeterminante na pertença a uma ou outra classe sexual na esfera produtiva. O estatuto parental é, para as mulheres, um elemento de hiperfeminização do seu estatuto social, enquanto esse mesmo estatuto parental atribui aos homens o modelo profissional masculino, dominante na esfera produtiva. (...) as mulheres que visam o modelo profissional masculino sabem que devem evitar assumir o estatuto parental feminino, seja simbolicamente, negando a sua maternidade, seja realmente, renunciando a ter filhos." (DEVREUX, 1984, p.125)

Embora esta perspectiva domine na maioria dos estudos sobre o emprego das mulheres, a desvantagem das mulheres na actividade profissional pode ser interpretada de outras formas.

Os modelos de desenvolvimento das economias industrializadas apontam, nitidamente, para a submissão e para a marginalização da economia informal. O trabalho não remunerado, os mercados paralelos ou a agricultura virada para o autoconsumo só podem ser compreendidos no quadro da regulação da economia formal. Em diferentes domínios, esses fenómenos constituem segmentos marginalizados que potenciam o desenvolvimento dos sectores "oficiais", sejam as empresas ou o Estado.

Assim sendo, é díficil aceitar um modelo analítico em que a organização familiar e as tarefas de reprodução social, constituindo segmentos importantes da economia informal, sejam os principais responsáveis exclusivos pela definição das regras do mercado de emprego.

> "Concordo que exista uma relação entre a participação das mulheres no trabalho remunerado e no trabalho doméstico não remunerado, mas defendo que a direcção da relação causal é oposta [à que a maioria dos autores tem defendido]. A situação das mulheres na família é largamente determinada pela sua posição no emprego e não o contrário." (WALBY, 1986, p.70)

Esta perspectiva, inversa da que tem dominado a maioria dos trabalhos, pode ser concretizada num exemplo: várias análises e a observação quotidiana confirmam uma situação de igualdade significativa entre homens e mulheres no grupo socioprofissional dos técnicos superiores, em Portugal e nos países mais desenvolvidos, em geral. É nesta população que se verifica, por um lado, uma maior progressão nas carreiras profissionais das mulheres e níveis salariais semelhantes aos dos homens; por outro lado, é também neste grupo que as tarefas domésticas são mais partilhadas e que os homens participam mais na educação das crianças; por outro lado ainda, é entre os técnicos superiores que o divórcio adquire maior expressão e que a fecundidade tem decrescido mais.

Tendo presente esse cenário, podem adiantar-se dois tipos de justificação:

a igualdade que se verifica no emprego decorre de uma outra, situada a montante e num momento anterior, estabelecida no quadro familiar, decorrente sobretudo da crescente exteriorização de uma grande parte das tarefas de reprodução social;

- as oportunidades que essas mulheres encontram no mercado de emprego levam-nas a questionar e a rejeitar as relações familiares tradicionais.

Não é legítimo seleccionar à partida uma das hipóteses explicativas, mas parece imprescindível considerar a articulação entre ambas na análise do trabalho das mulheres.

A problemática que orienta o desenvolvimento deste capítulo incide na desvantagem das mulheres no sistema de emprego [10]. Admitindo que se trata de um sistema segmentado em que a mobilidade é bastante restrita, foca-se a análise num aspecto específico: os processos e as condições que concorrem para individualizar a situação das mulheres, situando-as, maioritariamente, nos segmentos mais desfavoráveis, sobretudo aos níveis da progressão profissional, do poder de decisão e de comando e da remuneração.

Não se procura atribuir à segmentação com base no género um carácter dominante, mas confrontá-la com outros critérios, no sentido de identificar a sua particularidade atendendo aos processos específicos que a originam e aos agentes reguladores que a configuram.

Com as hipóteses formuladas não se pretende também ignorar a heterogeneidade do emprego das mulheres, mas verificar até que ponto está sujeito a condicões, externas e internas ao sistema de emprego, que incidem de forma semelhante nos diferentes níveis hierárquicos.

---

10. O conceito de sistema de emprego é mais amplo que o de mercado de emprego: não se consideram apenas uma oferta e uma procura, mas também a interferência dos vários agentes reguladores. Maria João RODRIGUES (1988) define sistema de emprego como o "*conjunto organizado das estruturas, dos agentes e dos mecanismos económicos e sociais que moldam a utilização e a circulação da mão-de-obra em interacção com os processos de reprodução desta mão-de-obra.*"

2.1. Os modelos analíticos do emprego e a inserção profissional das mulheres

Uma leitura dos principais modelos analíticos globais do emprego permite sistematizar as condições e os processos que originam diferenciações no sistema de emprego. Não se justifica, no âmbito desta análise, uma discussão alargada dos vários quadros teóricos, mas apenas a identificação dos aspectos que concorrem para interpretar a especificidade do emprego feminino.

Uma grande parte do desenvolvimento teórico do emprego incide nas diferenças salariais, aspecto que se salienta, em particular, nos modelos clássicos e neoclássicos.

A avaliação das diferenças entre o emprego feminino e masculino tem, também, incidido bastante nesse aspecto, o que justifica a centralidade da questão salarial nas propostas e medidas tendentes a eliminar a discriminação no emprego.

No entanto, a história recente tem evidenciado que, apesar de a vontade política, impulsionada pelos movimentos sociais, ir no sentido da eliminação das discriminações salariais, através da regulamentação legal, as acções desenvolvidas mostram-se relativamente inconsequentes.

Nos países da Comunidade Europeia onde a legislação laboral contempla, desde há várias décadas, o princípio de "trabalho igual, salário igual" e onde a aplicação desta regra é bastante controlada, a diferença entre a remuneração média dos homens e das mulheres, no final dos anos 80, era bem marcada (quadro 2.1).

As análises elaboradas a este respeito apontam para a insuficiência de medidas que pretendem eliminar a discriminação no emprego combatendo a diferença salarial. Na realidade, essa diferenciação é sobretudo um sintoma e uma consequência de condições mais estruturais que concorrem para desvalorizar o emprego feminino.

Quadro 2.1
Razão entre a remuneração média das mulheres e dos homens, em alguns países da Comunidade Europeia, 1987-88

Bélgica	.75
Dinamarca	.82
França	.81
Holanda	.77
Reino Unido	.69
República Federal da Alemanha	.73

Fonte: OIT, *Yearbook of Labour Statistics*, 1989-90

Nas últimas décadas, as perspectivas sociológicas do emprego têm-se afirmado, revelando, entre outros aspectos, que a variação das remunerações não apresenta uma relação suficientemente significativa com os volumes da oferta e da procura. Os processos de regulação do emprego, resultantes da intervenção de vários agentes, designadamente o Estado, os representantes das entidades patronais e as organizações sindicais, bem como as características e as expectativas dos trabalhadores, são aspectos do estudo das diferenciações que marcam a configuração do sistema de emprego.

A oferta e a procura na configuração do mercado de emprego

Os modelos clássicos - o mercado perfeito

O modelo do mercado perfeito identifica apenas dois tipos de entidades responsáveis pelas características do emprego, atribuindo-lhes um carácter atomístico: as empresas e os trabalhadores — a oferta e a procura. Os indivíduos têm acesso a uma informação perfeita e, não havendo barreiras à mobilidade, as entradas e saídas no mercado de emprego são livres (MALLET, 1980; GAMBIER, VERNIERES, 1982).

A remuneração dos indivíduos no emprego, como a de qualquer outra mercadoria noutro qualquer mercado, decorreria, assim, exclusivamente da relação entre os volumes da oferta e da procura. Admitindo indiferenciadas tanto a primeira como a segunda, este modelo analítico não permite, à partida, adiantar qualquer justificação para o menor nível salarial médio do emprego feminino. Mais do que isso, poderia mesmo conduzir, implicitamente, a uma conclusão contrária – a oferta de trabalho feminino é mais reduzida que a masculina, logo a situação das mulheres seria vantajosa.

Baseada na perspectiva do mercado perfeito, surge, no entanto, uma hipótese a ter em conta na explicação dos menores níveis salariais das mulheres. Desenvolvida desde os anos 20, a *crowding hypothesis* justifica a desvantagem das remunerações através do menor número de ocupações socialmente aceitáveis para as mulheres e da consequente sobreoferta de trabalho nessas tarefas (BORDERÍAS, 1987).

A grande concentração de mulheres em algumas actividades permite aceitar essa hipótese, mas torna-se necessário discutir o conteúdo do socialmente aceitável, desde logo muito variável no tempo e no espaço.

Esse conceito pode englobar o esforço físico ou as aptidões necessários à execução de determinadas tarefas. O desenvolvimento tecnológico tem atenuado consideravelmente a exigência de esforço físico nas actividades profissionais, não sendo possível, na actualidade e nos países desenvolvidos, explicar dessa forma a distribuição do emprego feminino. No que diz respeito às aptidões, pode considerar-se que a diferenciação dos padrões de educação induz o desenvolvimento de aptidões profissionais distintas nos homens e nas mulheres.

A leitura dos valores do *sex-ratio* por actividades profissionais num conjunto bem diferenciado de 60 países (quadro 2.2) evidencia, com efeito, a concentração das mulheres nas actividades que correspondem, em grande parte,

Quadro 2.2
Taxa de feminização por actividades, 1985-89

	Total	Agric.	Indúst.	Const.	Comer.	Transp.	S.econ.	S. soc.
Argélia	8.7	1.4	7.3	1.8	3.7	4.2	12.4	19.9
Egipto	17.3	20.2	12.0	2.3	15.9	4.7	19.8	22.0
Guiné	39.8	39.8	41.0	39.6	39.9	40.0	40.0	40.0
Malawi	51.3	55.4	19.1	7.9	37.0	6.0	23.6	29.2
Nigéria	32.3	25.7	24.0	0.9	61.3	1.8	3.3	20.5
Zimbabwe	47.5	55.6	14.3	9.8	40.6	7.9	29.2	36.8
Bolívia	43.7	18.3	26.5	2.2	68.7	8.4	29.3	48.0
Brasil	34.7	21.6	25.6	2.3	33.3	8.1	30.0	61.6
Canadá	44.2	31.9	27.3	10.3	44.8	26.4	61.3	59.7
Colômbia	40.0	18.9	38.1	5.0	42.5	11.4	35.2	54.1
C. Rica	28.4	7.4	37.2	1.6	34.1	10.7	24.7	51.8
Chile	30.1	9.6	22.5	1.7	39.8	9.0	31.8	56.3
Guatemala	24.4	6.9	36.3	0.5	57.8	4.8	21.8	52.9
Haiti	37.0	27.8	43.0	14.7	75.0	12.0	37.1	45.5
Honduras	43.2	7.0	35.6	4.6	49.4	11.2	37.9	55.1
Panamá	30.7	5.1	28.2	5.0	40.3	16.9	39.4	57.2
Paraguai	43.8	13.3	35.5	0.5	53.6	14.7	30.4	61.5
Peru	40.2	36.0	29.5	5.9	50.7	10.7	24.7	53.6
P. Rico	37.1	4.2	40.7	1.4	33.9	17.4	54.8	46.6
EUA	44.9	21.6	31.8	8.9	47.8	29.4	55.3	60.5
Uruguai	38.5	9.2	36.3	1.8	37.8	11.8	36.2	54.6
Venezuela	29.6	4.3	26.1	2.9	33.4	7.3	38.7	52.6
Bangladesh	6.7	2.0	33.9	6.5	3.6	0.2	17.2	11.4
Bahrein	6.9	4.8	3.3	1.0	5.4	18.5	24.6	14.4
China	34.0	36.1	35.4	21.3	42.5	22.7	36.3	33.2
Chipre	39.3	46.8	46.3	6.3	42.9	24.4	44.2	40.5
Hong Kong	36.5	35.8	43.8	4.6	36.9	13.5	42.0	47.6
Iraque	11.3	14.3	13.8	2.5	11.4	5.4	40.0	11.9
Israel	39.1	21.0	25.4	5.8	36.9	20.3	47.4	57.6
Japão	40.1	47.6	38.6	15.2	48.0	13.6	44.2	47.4
Coreia Sul	40.1	44.6	40.8	9.2	51.6	7.7	36.2	40.6
Malásia	35.4	35.3	43.4	4.7	38.2	9.9	36.2	39.9
Paquistão	11.6	16.5	11.6	1.4	2.2	0.7	5.7	10.8
Filipinas	36.5	25.3	43.2	1.5	65.2	4.6	36.4	55.5
Singapura	39.4	15.8	45.2	8.3	39.1	20.5	49.2	46.6
Sri Lanka	13.3	24.9	9.4	1.3	3.8	4.1	22.7	18.3
Áustria	40.3	45.8	26.8	7.2	59.6	18.8	48.6	55.7
Bélgica	39.1	23.6	22.8	6.0	49.2	15.4	40.9	54.5
Checoslov.	49.0	40.4	43.9	14.8	75.7	35.1	52.1	67.9
Dinamarca	45.7	23.1	32.5	10.1	49.3	27.9	46.8	65.6
Espanha	32.0	27.1	23.1	2.5	42.2	12.0	30.1	52.8
Finlândia	47.2	33.9	33.7	9.0	59.0	28.4	55.3	67.5
França	42.0	35.1	29.3	8.6	46.8	26.6	48.5	59.7
Jugoslávia	39.3	23.4	36.5	10.8	54.4	19.3	56.3	57.1
RDA	48.1	40.7	42.2	17.5	72.9	36.2	53.8	61.9
RFA	39.1	47.5	28.7	9.8	54.9	22.0	48.2	49.8
Grécia	35.1	44.8	28.8	0.6	38.5	10.6	39.8	45.7
Irlanda	32.1	7.0	27.8	2.4	40.7	19.4	43.7	51.4
Itália	34.2	35.2	31.4	5.2	36.6	14.2	38.5	46.2
Luxemburgo	34.6	31.4	10.8	5.8	47.4	15.2	46.9	52.0
Holanda	35.9	24.8	17.3	7.1	44.5	18.1	35.6	52.1
Noruega	44.6	29.2	26.5	7.6	54.3	27.9	48.2	64.4
Portugal	40.9	50.1	38.2	2.1	41.6	17.3	30.9	55.3
Suíça	37.7	29.5	27.5	6.8	53.9	23.2	40.1	52.8
Suécia	47.9	25.0	28.0	8.3	49.2	31.1	45.3	72.7
Turquia	31.2	50.4	16.1	1.4	7.0	5.3	24.1	18.2
R. Unido	43.1	19.6	28.3	9.0	53.3	19.2	46.3	60.7
Austrália	39.5	26.1	23.8	11.9	43.6	19.8	47.0	58.0
N. Zelând.	42.7	30.7	29.6	9.4	51.6	27.6	50.7	58.4

Fonte: OIT, *Yearbook of Labour Statistics*, 1989-90

à socialização das tarefas de reprodução social os serviços sociais. Contudo, a variedade de situações não permite atribuir às aptidões a chave da explicação e menos ainda justificar o facto de os sectores com mais trabalho feminino serem, geralmente, os mais desvalorizados no mercado de emprego. Além disso, verifica-se que o grau de feminização das diferentes actividades se tem alterado bastante ao longo do tempo. São exemplos significativos desta mudança a agricultura e o comércio nos países da Comunidade Europeia, que há algumas décadas empregavam sobretudo homens e têm vindo a registar uma feminização importante.

Note-se ainda que a crescente procura de emprego feminino, designadamente em sectores tradicionalmente masculinos, como os serviços financeiros e a maioria dos ramos industriais, não induziu vantagens consideráveis para as mulheres.

Por outro lado, num mesmo nível de qualificação, as diferenças salariais entre homens e mulheres são consideráveis os valores nacionais ilustram bem essa distinção (quadro 2.3).

Quadro 2.3
Razão entre a remuneração média das mulheres e dos homens, total e por níveis de qualificação, Portugal, 1989

Quadros Superiores	.80
Quadros Médios	.87
Encarregados	.88
Profissionais altamente qualificados	.97
Profissionais qualificados	.86
Profissionais semi-qualificados	.83
Profissionais não qualificados	.90
Praticantes e aprendizes	.96

Fonte: MESS, *Quadros de Pessoal*, 1989

Os modelos neoclássicos - as qualificações no mercado de emprego

Nos modelos neoclássicos, a articulação entre oferta e procura permanece como factor estruturante do mercado de emprego. São, no entanto, admitidas diferenças salariais decorrentes da heterogeneidade dos trabalhadores (MALLET; 1980).

As características com que os trabalhadores se apresentam no mercado de emprego ou as que adquirem ao longo da carreira profissional, sobretudo no campo da formação, manifestam-se em diferenças de produtividade marginal que se traduzem na sua remuneração.

Nesta perspectiva, o mercado de emprego é constituído por vários submercados correspondentes aos grupos de indivíduos substituíveis no curto prazo. O nível de qualificação, definido pela formação formal ou pela informal, decorrente da experiência, revela-se o principal critério de diferenciação dos submercados; por outro lado, o grau de resistência à mobilidade geográfica e os custos que lhe estão associados são também entendidos como critérios distintivos, na medida em que delimitam os submercados no território.

Esses factores são, contudo, apresentados como desajustamentos no funcionamento do mercado de emprego, ou seja, o tempo necessário à formação específica, as restrições à mobilidade ou as barreiras à difusão da informação explicam desajustamentos temporários entre a oferta e a procura.

A natureza dos contratos de trabalho é também apresentada como um factor essencial para a definição dos níveis salariais: "... trabalhadores e empregadores negoceiam contratos que ofereçam estabilidade dos salários, mesmo se a consequência for um grande número de despedimentos em período de recessão" (MARSDEN, 1989); essa

estabilidade seria suportada pelos trabalhadores em períodos de crescimento e pelos empregadores em períodos de recessão.

Este modelo analítico permite avançar na interpretação das particularidades do emprego feminino, embora as apresente com um carácter transitório e com traços comuns aos que se verificam noutros grupos de trabalhadores, como os imigrados.

Os entraves à mobilidade geográfica e ao acesso à informação são consideráveis para a população feminina (FONSECA, 1989) e as suas repercussões na carreira profissional das mulheres traduzem-se, frequentemente, entre outros aspectos, em níveis salariais reduzidos (HUDSON, 1980; VAIOU, 1991).

Também no que diz respeito à relação contratual, as mulheres encontram-se, frequentemente, em desvantagem, aceitando condições laborais que concorrem para a precaridade do emprego, designadamente para facilitar o despedimento involuntário.

As taxas de desemprego de homens e mulheres nos países da Comunidade Europeia em 1987 ilustram bem as diferenças ao nível da relação contratual (quadro 2.4).

Quadro 2.4
Taxa de desemprego feminina e masculina nos países da Comunidade Europeia, 1987

	Mulheres	Homens
Bélgica	17.6	7.3
Dinamarca	7.1	5.2
Espanha	27.9	17.0
França	13.5	8.7
Grécia	11.4	5.1
Holanda	14.1	7.5
Irlanda	19.1	17.6
Itália	16.5	7.5
Luxemburgo	3.8	1.8
Portugal	9.7	5.8
Reino Unido	10.4	11.5
RFA	7.9	6.1

Fonte: EUROSTAT, 1987

A situação do Reino Unido, excepcional no quadro comunitário, justifica-se pela acentuada e persistente crise dos sectores tradicionais da economia, sobretudo da indústria, em que o trabalho masculino era largamente dominante. Por outro lado, a flexibilidade do emprego feminino, expressa, nomeadamente, pela frequência do trabalho a tempo parcial e da contratação a prazo, evita, de algum modo, o recurso, por parte das entidades patronais, ao desemprego.

A formação surge, contudo, como factor determinante da diferenciação salarial na perspectiva neoclássica. No domínio da formação escolar, as diferenças entre homens e mulheres eram, até há pouco tempo, muito marcadas, passíveis de justificar situações profissionais distintas. No entanto, nas últimas décadas, nos países mais desenvolvidos, a situação tem-se invertido: entre a população mais jovem, as mulheres registam um grau de instrução médio semelhante ao dos homens e em alguns casos, como em Portugal, um nível mais elevado.

Essa alteração introduziu algumas mudanças no mercado de emprego, mas o seu efeito limita-se a sectores específicos, como os serviços de âmbito social, que, paralelamente à feminização, têm vindo a sofrer uma progressiva desvalorização.

> "Nas últimas décadas, houve uma mudança rápida em alguns ramos, principalmente naqueles em que o sistema escolar controla a entrada. A proporção de mulheres entre os juristas e os médicos aumentou rapidamente. Houve também algum avanço da proporção de mulheres em funções de gestão [11] Por outro lado, poucas mulheres entraram no

11. A maioria dos cargos de gestão exercidos por mulheres em Portugal dizem respeito à gestão de pessoal, o que lhes confere um carácter particular.

grupo dos operários muito qualificados ou dos quadros superiores das empresas e do estado."

(...)

"...numerosos estudos estatísticos, sobre os salários e as qualificações das mulheres e dos homens, sugerem que apenas um terço das diferenças podem ser atribuídas à experiência profissional e à educação." (BERGMAN, 1986, p.9)

A verificação da persistência de diferenças salariais consideráveis entre indivíduos com níveis de produtividade semelhantes conduziu a uma ampliação do quadro teórico do modelo neoclássico.

A teoria da discriminação, desenvolvida por Becker no início dos anos 70 (MARSDEN, 1989), atribui o carácter estrutural de algumas diferenças salariais a factores psico-sociológicos, que englobam não só os comportamentos discriminatórios individuais dos empregadores e dos trabalhadores mas também o elemento risco; ou seja, os empregadores dispõem de uma informação incompleta sobre determinados grupos de trabalhadores, o que os leva a transferir para esses indivíduos os custos da incerteza, remunerando-os pior.

Esta leitura do mercado de emprego baseia-se na discriminação racial, por géneros, religiosa, política ou outras. Nessa medida, a situação das mulheres não seria particular. Por outro lado, o desenvolvimento recente do mercado de emprego tem mostrado que os factores psico-sociológicos pesam pouco na lógica da valorização do capital. A discriminação por parte dos empregadores tem-se revelado facilmente ultrapassável quando se trata da possibilidade de empregar indivíduos que, desempenhando as mesmas tarefas, podem ser remunerados a níveis inferiores. A feminização crescente de alguns sectores tradicionalmente masculinos (como o comércio, a restauração, a indústria electrónica ou metalomecânica), bem como o recurso ao

trabalho de africanos e asiáticos na construção civil europeia, ilustram a reduzida importância dos comportamentos discriminatórios ao nível macro-económico. Isto não significa que essas atitudes não se façam sentir — elas emergem, com efeito, num número significativo de empresas e não se limitam aos empregadores, surgindo também da parte dos outros trabalhadores, que sentem ameaçados os seus níveis salariais ou mesmo os postos de trabalho.

As estratégias de compartimentação do mercado de emprego

Os modelos marxistas - as estratégias do capital e a unidade dos trabalhadores

Na perspectiva marxista, as diferenciações no emprego são entendidas na óptica das classes sociais e da divisão social do trabalho. Os factores distintivos surgem assim sobretudo associados à propriedade e ao controlo dos meios de produção. Ou seja, a divisão básica que se define no mercado de emprego decorre da relação antagónica, pelos interesses que defendem, entre empregadores e trabalhadores.

Apesar da visão abrangente do emprego, baseada nas relações sociais de produção, a oferta e a procura constituem, também nestes modelos, as categorias analíticas essenciais do mercado de emprego. Contudo, os marxistas defendem que elas não são determinadas independentemente: o capital interfere nas duas, fazendo corresponder o volume da oferta de trabalho às necessidades da procura.

As estratégias de valorização do capital englobam, assim, o controlo do volume de trabalho disponível em cada momento. A mobilização de mão-de-obra, necessária à reprodução alargada do capital e concretizada através dos agentes políticos, inclui a existência de sobrenumerários, o exército de reserva, que permitem manter níveis salariais relativamente baixos, mesmo em períodos de expansão

económica. A maioria das mulheres dos países industrializados, bem como a população dos países do Terceiro Mundo, encontrar-se-iam nesse grupo "expectante", que tende a substituir, progressivamente, com um carácter mais ou menos temporário, a mão-de-obra masculina, mais cara.

Segundo a interpretação marxista, os empregadores controlam não só o volume da oferta de trabalho, como são também os únicos responsáveis pela gestão da mão-de-obra. Uma das estratégias fundamentais dessa gestão é a segmentação do emprego, originando-se assim oposições entre trabalhadores, baseadas no poder de decisão e de comando, no carácter intelectual ou manual das tarefas e na função produtiva ou não produtiva do trabalho.

Embora seja admitido pelos marxistas que algumas vertentes da segmentação do emprego decorrem da complexificação dos processos de trabalho induzida pelo avanço tecnológico, os aspectos fundamentais da diferenciação do emprego são atribuídos à necessidade de controlo por parte dos empregadores, considerados individualmente ou enquanto classe.

Na tentativa de contrariar as estratégias segmentadoras empreendidas pelos empregadores, os trabalhadores procurariam repor a unidade da mão-de-obra, através da actuação dos sindicatos.

Um contributo importante da análise marxista para compreender a situação específica das mulheres no emprego diz respeito à articulação entre produção e reprodução social. O estatuto secundário das mulheres nas sociedades capitalistas é compreendido como um resultado da necessidade de assegurar, com despesas sociais mínimas, as tarefas domésticas.

> "Na família, o homem é o burguês e a mulher representa o proletário. (...) [A] libertação da mulher exige, como

> primeira condição, a reincorporação de todo o sexo feminino na indústria social, o que, por sua vez, requer a supressão da família individual enquanto unidade económica da sociedade." (ENGELS, s.d., p.97-98)

A entrada das mulheres no mercado de emprego conduziria à socialização da reprodução social, cujos custos sociais devem ser, globalmente, confrontados com as vantagens, para os empregadores, de uma mão-de-obra barata e pouco reivindicativa.

> o salário médio pago na produção capitalista, mesmo para os homens, tem sempre sido inferior ao necessário para uma subsistência adequada, se os homens não pudessem contar com os serviços domésticos não pagos das mulheres. Mesmo nos anos mais recentes, com as relações de produção capitalistas a espalharem-se por mais áreas de serviços (...) não foi encontrada maneira de baixar adequadamente o custo da produção, de modo a converter inteiramente estes processos de trabalho em produção de mercadorias." (GARDINER, 1982, p.179)

Na perspectiva marxista, a diferenciação do emprego com base no género é, nitidamente, afastada para um plano secundário a relação patriarcal, embora presente nas análises sociais, é encarada como resultante da relação capitalista, determinante em todos os domínios da sociedade.

A especificidade atribuída ao trabalho feminino corresponde apenas a uma das múltiplas estratégias do capital, que manteria as mulheres numa situação de submissão formal, através da execução do trabalho doméstico não remunerado, essencial à reprodução barata da força de trabalho. A partir do momento em que as mulheres se integram no mercado de emprego a sua situação seria análoga à de qualquer outro trabalhador.

A relação de domínio patriarcal é omitida na análise do emprego, na medida em que se pretende defender uma atitude unificadora por parte dos sindicatos, independente do género, da raça ou de outras características dos trabalhadores que representam. É neste campo, em particular, que a perspectiva marxista limita a compreensão da situação desvantajosa das mulheres no emprego, atribuindo aos representantes dos trabalhadores uma representação que eles não assumem de facto.

A discriminação do emprego feminino por parte das organizações sindicais tem acompanhado o processo do desenvolvimento capitalista. Não sendo actualmente muito explícita, dada a imposição de valores culturais que veiculam as diferentes vertentes da igualdade, a discriminação com base no género foi particularmente nítida em períodos de recessão, designadamente após as duas guerras mundiais.

Um documento emitido pela Confederação dos Trabalhadores Franceses em 1920, na sequência da entrada massiva de mulheres no mercado de emprego induzida pela Primeira Guerra Mundial, ilustra bem uma posição sindical nitidamente discriminatória:

> "Numa sociedade que deve ser bem organizada... a mulher, companheira do homem, destina-se, sobretudo, a fazer crianças, a cuidá-las num lar cuidado e limpo, a educar os pequenos, a instruir-se e a instruí-los, tornando a existência do seu companheiro o mais feliz possível de forma a fazê-lo esquecer a exploração monstruosa de que ele é vítima. Para nós, é esse o seu papel social." (citado por KARTCHEVSKY-BULPORT, 1984, p.145)

Em 1945, o Trade Union Congress manifesta, no Reino Unido, uma posição idêntica:

"Os sindicatos foram forçados não só a apoiar como a defender uma demarcação clara entre o trabalho dos homens e das mulheres — onde essa demarcação era possível de forma a proteger os níveis de remuneração dos homens e, indirectamente, os das mulheres... Não pode haver dúvidas que onde as indústrias estão bem organizadas essa demarcação é fortemente apoiada, quer pela tradição, quer por acordos específicos entre os empregadores e os sindicatos." (citado por WALBY, 1986, p.207)

"Em 1950, houve uma greve de 4 dias, a que aderiram 14000 trabalhadores dos transportes de Londres, em que uma das reivindicações visava impedir o emprego de mulheres condutoras." (WALBY, 1986, p.208)

Os exemplos referidos contrariam bastante a perspectiva marxista sobre o emprego das mulheres. Na realidade, os empregadores não são os únicos responsáveis pela situação desvantajosa das mulheres no emprego as organizações sindicais também promovem diferenciações entre os trabalhadores no sentido de assegurar determinadas condições de trabalho a grupos específicos. No que diz respeito às mulheres, essas acções não se limitam à eliminação da concorrência, englobando aspectos da organização social, designadamente da instituição familiar, que extravazam a regulação do emprego. O desenvolvimento desta questão, focado na situação portuguesa, será efectuado mais adiante.

Apesar deste aspecto, particularmente sujeito a críticas, os modelos marxistas evidenciam uma vertente fundamental do mercado de emprego, no sentido de se compreender a especificidade do emprego feminino. A gestão do emprego visa, sobretudo, articular duas lógicas aparentemente contraditórias a estabilização e a flexibilidade. Com esse objectivo, os empregadores desenvolvem estratégias de emprego que privilegiam alguns

trabalhadores e marginalizam outros. A intervenção do poder político é incluída, nesta perspectiva, enquanto veículo de concretização dessas estratégias.

O modelo da dualidade do mercado de emprego

A perspectiva de um mercado de emprego dual retoma um aspecto fundamental introduzido pelos marxistas: a necessidade de articular estabilidade e flexibilidade na gestão do emprego. Nos modelos marxistas essa condição concretiza-se, essencialmente, através do controlo do volume de emprego o exército de reserva permite assegurar a flexibilidade. No modelo da dualidade, os processos de gestão do emprego são entendidos de forma mais ampliada a procura simultânea de estabilidade e flexibilidade conduz à segmentação básica do mercado de emprego: um mercado interno ou primário estável e um mercado externo ou secundário flexível. Este modelo, ao contrário dos marxistas, desenvolve-se basicamente no âmbito da micro-economia.

> "A procura de emprego surge, em cada momento, como um compromisso entre forças contrárias. Desde logo, essas políticas evidenciam duas formas:
> — uma tendência para a estabilização da mão-de-obra que transparece na organização do que se pode designar por mercado interno;
> uma tendência que privilegia, ao contrário, a flexibilidade, através da criação de formas particulares de emprego." (GAMBIER, VERNIERES, 1982, p.90)

O mercado interno, definido essencialmente pela estabilidade, caracteriza-se por níveis remuneratórios mais elevados, melhores condições de trabalho e pela existência de qualificações específicas. O mercado externo apresenta características inversas. A mobilidade entre os dois segmentos é muito reduzida.

O processo de desenvolvimento económico encontra-se na origem da formação dos mercados internos e externos. Destacam-se três aspectos, inter-relacionados, que concorreram de forma decisiva para a dualidade: a crescente segmentação do processo produtivo, a necessidade de qualificações específicas e a emergência de "novas" culturas empresariais, que enfatizam o carácter "familiar", a cooperação e a solidariedade entre os vários níveis de empregados situados no mercado interno.

"O peso relativo da actividade produtiva reduziu-se em benefício de actividades como a administração, a investigação... muito menos sujeitas à variação da procura" (GAMBIER, VERNIERES, 1982, p.94). Os mercados internos configuram-se, assim, em função da estabilidade de determinadas tarefas essenciais à empresa, mas relativamente independentes das variações conjunturais da produção. Essas ocupações oferecem estabilidade ao emprego e exigem qualificações particulares.

A formação específica, ao contrário da formação geral, promove uma ligação estreita do trabalhador à empresa, na medida em que, geralmente, as qualificações adquiridas não são transferíveis. Este tipo de imobilidade é interpretado, no modelo dual, de forma favorável, tanto para o trabalhador, pela segurança que lhe está associada, como para o empregador, não só porque a formação corresponde a despesas significativas, como pelo acréscimo de produtividade induzido pela experiência profissional dos trabalhadores qualificados.

Neste quadro, emerge a noção de cultura empresarial associada ao equilíbrio entre os objectivos do empregador e do trabalhador. O interesse mútuo é potenciado por acções diversas que visam a coesão social da empresa.

A perspectiva micro-económica do modelo dual justifica que seja omitida a intervenção de agentes externos ao mercado de emprego. Contudo, na definição do funcionamento

dos mercados internos (GAMBIER, VERNIERES, 1982), essas intervenções são, de algum modo, subentendidas. Os aspectos fundamentais da configuração dos mercados internos englobam:

- as modalidades de promoção a antiguidade, o nível de instrução e a formação surgem como critérios fundamentais, mas podem adquirir importâncias diferenciadas;
- as normas contratuais e as modalidades do controlo sindical;
- as políticas de formação adoptadas pelas empresas.

Para além das diferenças induzidas pela variação desses factores, é também considerada a dimensão variável dos mercados internos, dependente do lugar que os trabalhadores ocupam na hierarquia. Para os operários, o mercado interno limita-se à unidade de produção, para os quadros médios define-se à escala do ramo de actividade e para os quadros superiores amplia-se ao nível dos grupos internacionais. As diferentes dimensões do mercado interno assumem, assim, uma vertente geográfica bastante nítida. Consoante as categorias profissionais, os trabalhadores enquadram-se no mercado local, regional/nacional ou internacional. Contudo, nesta perspectiva, a mobilidade do trabalho é definida, sobretudo, pela configuração do tecido empresarial, dadas as limitações impostas pela intransferibilidade das qualificações.

O mercado externo é marcado por uma mobilidade considerável. Contudo, ao contrário do que acontece no mercado interno, esse movimento oscila quase sempre entre o emprego e o desemprego e não corresponde a uma progressão profissional. A flexibilidade deste segmento concretiza-se na instabilidade, que permite satisfazer as necessidades temporárias de mão-de-obra, na precaridade, que assegura o controlo dos trabalhadores, e na exteriorização jurídica ou física do trabalho. A exteriorização física corresponde ao trabalho ao domicílio e à subcontratação, a jurídica assume

as formas de trabalho temporário ou a tempo parcial e de contratação a prazo.

Com efeito, o desenvolvimento do mercado externo prende-se com as regras de funcionamento do mercado interno exteriorização e interiorização surgem como formas complementares da gestão global do emprego:

> [O mercado externo constitui] "uma resposta à rigidez que decorre de uma política de gestão interna, reforçada pela acção de várias disposições legais. Essa rigidez aumenta nos períodos de crise em que é travada a mobilidade voluntária dos trabalhadores e a consequente possibilidade de ajustamentos internos e que, paralelamente, exigem uma maior flexibilidade, para fazer face à incerteza e à competitividade." (GAMBIER, VERNIERES, 1982, p.105)

> "Para limitar os custos dessas políticas [de integração do pessoal que assume um papel decisivo na produção], as empresas tentam exteriorizar a parcela de trabalhadores que ocupa uma posição periférica relativamente às actividades centrais." (GAMBIER, VERNIERES, 1982, p.114)

A análise da diferenciação do emprego desenvolvida na óptica da segmentação dual fornece numerosos elementos para uma compreensão global das particularidades do emprego feminino. A comparação entre algumas características do emprego dos homens e das mulheres em Portugal em 1989, designadamente através de indicadores que permitem avaliar a estabilidade/flexibilidade do emprego (quadro 2.5), ilustra bem a aplicabilidade deste modelo analítico.

Os valores do conjunto de indicadores apresentados podem apontar no sentido de uma localização tendencial dos homens nos mercados internos e das mulheres nos mercados externos. Os níveis de desemprego, as categorias e situações profissionais, a relação contratual e os níveis salariais

Quadro 2.5
Indicadores da estabilidade/flexibilidade do emprego, Portugal Continental, 1989

	Homens	Mulheres
Directores e Quadros Superiores (% pop. activa)	2.57	0.76
Trabalhadores familiares não remunerados (% pop. activa)	2.25	4.22
Trabalhadores com contrato a prazo (% pop. activa)	17.30	22.86
% de trabalhadores com contrato a prazo:		
na agricultura	20.82	47.37
na indústria	19.96	22.77
no comércio e hotelaria	20.83	30.28
nos serviços económicos	8.84	15.38
nos serviços sociais	8.61	14.03
População desempregada (% pop. activa):		
à procura de 1º emprego	0.99	2.79
à procura de novo emprego	2.83	6.06
% trabalhadores nos 3 escalões salariais inferiores (em 13 escalões)	11.43	27.46
% população empregada que mudou de profissão no último ano	10.23	9.32
% população empregada sem profissão 1 ano antes	4.45	6.08

Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*, 1989

confirmam a maior exterioridade do emprego feminino. Pelo contrário, os indicadores da mobilidade, embora bastante genéricos, indiciam uma mobilidade superior dos homens no interior do mercado de emprego; a mobilidade das mulheres parece incidir sobretudo na oscilação emprego-desemprego.

A associação, defendida no modelo dual, entre menor mobilidade e estabilidade, por um lado, e maior mobilidade e flexibilidade, por outro, suscita alguma crítica. Tem-se verificado nos últimos anos uma mobilidade crescente, particularmente intensa nos níveis extremos do mercado de emprego. Nos níveis superiores não se regista passagem pelo desemprego, nos níveis inferiores esse movimento existe.

Este aspecto não retira, contudo, a validade ao modelo quando aplicado às particularidades do emprego feminino e permite compreendê-las de forma integrada. No entanto, o modelo limita-se aos processos de gestão do emprego desenvolvidos pelos empregadores e, nessa óptica, a situação das mulheres não é significativamente diferente da de outros grupos de trabalhadores, como os imigrantes ou os jovens cujo emprego se situa também frequentemente nos mercados externos.

Interessa, na realidade, ultrapassar esta perspectiva no sentido de compreender a influência de agentes exteriores ao mercado de emprego na especificidade da situação laboral das mulheres.

O sistema de emprego – intervenção de agentes exteriores ao mercado de emprego

A formulação e reformulação dos modelos neoclássicos do emprego no sentido de compreender as distorções do mercado perfeito e, particularmente, o contributo dos marxistas e da perspectiva dual do mercado de emprego evidenciaram a necessidade de atender à intervenção de agentes exteriores.

Por outro lado, a análise do emprego em períodos de recessão e o desenvolvimento de planos e acções que permitissem obviar situações de desemprego massivo, realçaram o papel do Estado na regulação do emprego. Os modelos analíticos que integram esta perspectiva, desenvolvidos sobretudo no quadro do *Welfare State*, ampliam e alteram consideravelmente o leque de agentes responsáveis pelas características do emprego – a leitura do mercado de emprego dá lugar à compreensão do sistema de emprego (na acepção antes definida).

A intervenção do Estado no mercado de emprego efectua-se em várias frentes (MALLET, 1980):

através da legislação: repondo as leis do mercado (legislação *anti-trust*) ou restringindo-as (salário mínimo, leis sobre despedimentos, duração e condições de trabalho);

como árbitro: provocando, orientando ou proibindo negociações entre empregadores e trabalhadores;

como empregador: alterando as estratégias empresariais através do volume de emprego que controla directamente.

Os modelos analíticos que defendem a existência de um mercado de emprego institucional não salientam apenas a intervenção do Estado: encaram também a procura e a oferta de emprego de uma forma institucionalizada, representadas pelas organizações patronais e sindicais. Paralelamente, dissociam o mercado de trabalho e o mercado do salário, sustentando que a fixação dos salários decorre fora da negociação directa entre a oferta e a procura e que estas se ajustam aos salários pré-determinados. Nesta perspectiva, a regulação do mercado de trabalho seria determinada pelos resultados do mercado salarial.

Esta leitura do mercado de emprego contribui bastante para a interpretação do emprego feminino. Por um lado, é importante salientar-se que a procura e a oferta não assumem um carácter atomístico, mas intervêm na regulação do emprego através das suas respectivas organizações. Por outro lado, interessa discutir o grau de neutralidade da intervenção estatal no que diz respeito ao género.

A delegação de poderes ao nível da representação dos trabalhadores, tal como em outros domínios, não é favorável às mulheres os representantes sindicais são, maioritariamente, homens que ocupam uma posição relativamente vantajosa no mercado de emprego. Nesse contexto, as mulheres, tal como outros trabalhadores que aceitam condições de trabalho mais precárias e níveis salariais inferiores, representam uma competição desfavorável nos empregos estáveis e bem remunerados. Por outro lado, a relação patriarcal, que estabelece a divisão do trabalho ao nível da reprodução social, ultrapassa as fronteiras do agregado doméstico e atravessa as relações laborais, manifestando-se nas intervenções sindicais.

A intervenção estatal, nos seus diferentes âmbitos, também não se apresenta neutra. No campo da legislação, em particular, devem salientar-se os efeitos perversos de alguma legislação no âmbito da protecção social que, aparentemente, visa proteger as mulheres, nomeadamente no que respeita à maternidade.

Este assunto, a responsabilidade do Estado e dos sindicatos na desvantagem das mulheres no mercado de emprego, será focado mais adiante.

Os modelos da segmentação do mercado de emprego

As várias perspectivas teóricas da segmentação do mercado de emprego assumem um carácter fundamentalmente descritivo. Atribuindo às diferenciações do emprego um carácter estrutural e reconhecendo-as como condição

necessária ao desenvolvimento capitalista, estes modelos analíticos partem da heterogeneidade e definem as modalidades da segmentação numa óptica macro-económica.

A segmentação básica não se diferencia substancialmente do modelo dual – o mercado interno e o mercado externo são transpostos do nível da empresa para o do sistema económico, onde a gestão da mão-de-obra assume uma amplitude nacional ou internacional. Nestes contextos, a intervenção das instituições económicas, políticas ou sociais adquire um papel relevante na diferenciação do emprego.

A segmentação do mercado de emprego pode ser analisada na óptica das modalidades do emprego (nível salarial, relação contratual, estabilidade/precaridade...), do tipo de empresa ou actividade (segundo o recurso preferencial a determinadas modalidades do emprego) ou das características dos trabalhadores (que definem a capacidade diferenciada de acesso às várias modalidades do emprego) (MALLET, 1980).

Quando a análise privilegia o tipo de empresa ou de actividade, definem-se zonas de emprego integradoras e zonas de emprego precárias que correspondem à configuração geográfica do mercado interno ou primário e do mercado externo ou secundário. A existência das segundas permite potenciar as vantagens das primeiras, na medida em que possibilita às empresas integradas no mercado primário exteriorizar as tarefas marginais (que exigem baixas remunerações e condições de trabalho precárias), através da subcontratação ou de redes estabelecidas com as unidades inseridas no mercado secundário.

Nesta perspectiva de análise, os processos de segmentação do mercado de emprego são fundamentalmente desenvolvidos pelas entidades empregadoras, mas o Estado, através da legislação laboral e das políticas sociais e, indirectamente, através das políticas sectoriais e regionais, bem como os sindicatos, protegendo

diferenciadamente as várias categorias de trabalhadores, são também responsáveis pela configuração do sistema de emprego.

As condições que justificam a segmentação dividem-se em três ordens de razões: a necessidade de qualificações específicas, a possibilidade de substituição dos trabalhadores e o nível de organização sindical.

A formação específica exige despesas consideráveis por parte dos empregadores, o que conduz a políticas de "retenção" dos trabalhadores com qualificações específicas, sendo assim restringida a sua mobilidade. Por outro lado, a antiguidade na empresa, a adaptação aos processos e às relações de trabalho e os conhecimentos inerentes à experiência são factores que aumentam consideravelmente a produtividade. Assim sendo, os trabalhadores que reúnem estas condições são naturalmente mais valorizados e inserem-se no mercado primário – as empresas tendem a estabilizar a mão-de-obra que não pode ser facilmente substituída. O grau de organização sindical pode dificultar essa segmentação, na medida em que a negociação com as entidades patronais impõe condições de estabilidade independentes da possibilidade de substituição dos trabalhadores. Contudo, na medida em que os sindicatos e outras organizações laborais enquadram sobretudo determinadas categorias de trabalhadores, frequentemente as que se encontram melhor posicionadas na hierarquia do mercado de emprego, a sua intervenção pode também potenciar a segmentação, assegurando maior estabilidade aos que, por outras vias, já a detinham e marginalizando os segmentos do emprego mais periféricos.

Na óptica dos modelos de segmentação, David MARSDEN (1989) salienta as limitações de uma leitura estritamente dual do mercado de emprego: para além dos mercados internos e externos, considera a existência dos mercados profissionais.

Baseados num sistema normalizado de qualificações, os mercados profissionais têm a sua génese no exterior do

mercado de emprego e traduzem uma articulação entre o estado, as organizações profissionais e as entidades empregadoras. Através do ensino formal, estabelecem-se normas de qualidade relativas às capacidades adquiridas e aos níveis a atingir pelos formandos numa dada profissão. Estas regras pressupõem uma uniformidade do conteúdo dos processos de trabalho nas várias empresas.

A existência de mercados profissionais permite aos empregadores recrutarem, directamente no mercado e sem custos directos, trabalhadores altamente qualificados e possibilita aos futuros trabalhadores adquirirem a formação necessária para terem acesso ao mercado, facilitando-lhes, posteriormente, uma mobilidade acentuada sem prejuízo das condições de trabalho. Globalmente, este tipo de mercados de emprego potencia uma distribuição mais flexível dos recursos em mão-de-obra qualificada e permite repartir mais os custos fixos da regulação.

> os mercados profissionais são análogos aos bens públicos, dada a dificuldade de excluir os que não contribuíram para o seu financiamento." (MARSDEN, 1989, p.234)

Os modelos analíticos da segmentação complementam os contributos da perspectiva dual e da visão institucionalizada do mercado de emprego para a interpretação das particularidades do emprego das mulheres.

As leituras da segmentação nas ópticas do tipo de empresa ou actividade, por um lado, e das características dos trabalhadores, por outro, permitem compreender a progressiva feminização do emprego em determinadas actividades e a importância crescente da disponibilidade de trabalho feminino enquanto factor de localização de certas empresas.

Entre 1970 e 1989, a taxa de feminização do emprego aumentou significativamente em Portugal, mas esse acréscimo

foi sobretudo intenso nas actividades mais tradicionais, com menores níveis de produtividade, em que não são exigíveis qualificações específicas, em que os trabalhadores são facilmente substituídos e os salários necessariamente baixos agricultura, pesca, construção civil, ramos industriais menos avançados, comércio, hotelaria (quadro 2.6). Na última década, a feminização do emprego manteve-se particularmente intensa nas actividades do sector primário.

Quadro 2.6
Actividades em que o processo de feminização do emprego foi mais intenso, Portugal, 1970-1989

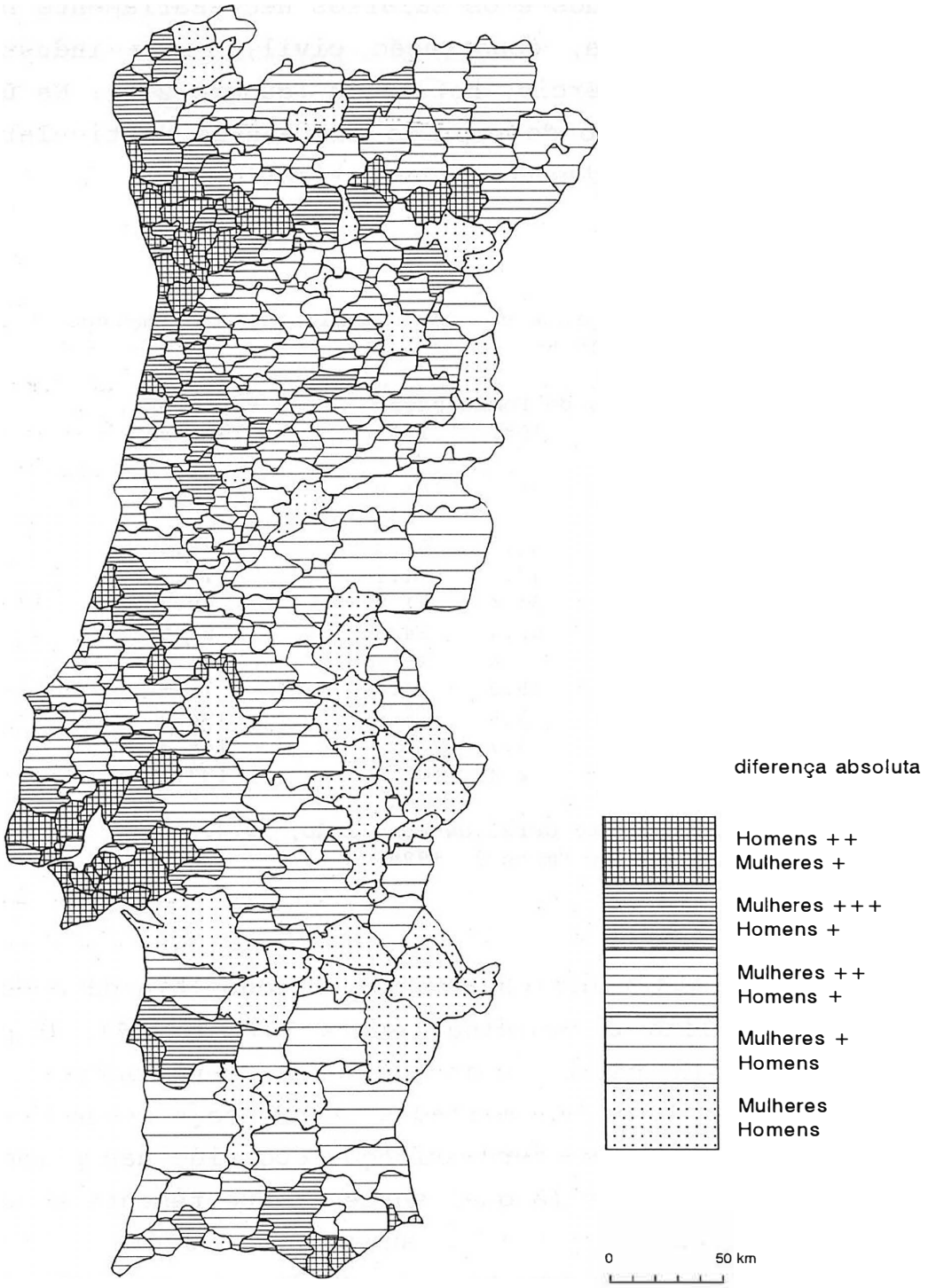
	Taxas de Feminização			Var. Perc.
	1970	1981	1989	1970-89
Total	26.4	34.3	41.9	58.5
Agricultura	19.2	38.3	52.5	173.4
Hotelaria	29.4	43.6	51.1	73.8
Comércio	26.1	34.4	41.9	60.7
Admin. Pública	22.0	32.4	34.6	57.5
Ind. Madeira	11.9	14.8	19.2	61.5
Ind. Metal.	9.6	15.5	16.4	71.8
Pesca	3.4	3.9	9.9	194.9
Ind. Extractivas	3.7	4.7	9.1	148.1
Construção Civil	1.2	2.4	2.9	137.2

Fontes: INE, *Recenseamento Geral da População*, 1970, 1981
INE, *Inquérito ao Emprego*, 1989

A figura 2.1 tipifica a variação concelhia da população activa, masculina e feminina, entre 1970 e 1981. O padrão desta tipologia parece coincidir, no fundamental, com a expressão geográfica dos mercados primários e secundários.

Apesar da intensa terciarização ocorrida nas principais áreas urbanas do País (à qual surge frequentemente associada a feminização do emprego), o aumento do volume de emprego nessas regiões correspondeu sobretudo ao recrutamento de

Figura 2.1
VARIAÇÃO DO EMPREGO FEMININO E MASCULINO POR CONCELHOS, PORTUGAL 1970/81



homens[12], justificado pela localização dos serviços que exigem qualificações mais elevadas e também pelo tipo de industrialização que caracteriza as áreas metropolitanas, principalmente a de Lisboa. O contributo das mulheres para o acréscimo da população activa foi particularmente importante nas áreas periféricas aos núcleos mais dinâmicos. As actividades agrícolas, abandonadas, total ou parcialmente, pelos homens, justificam, em larga medida, o aumento da população activa feminina. Mas as mulheres integraram também, em grande número, empresas industriais e de serviços que (dadas as características dos tecidos produtivos locais e a concorrência, no mercado de emprego, das áreas mais desenvolvidas) não podiam suportar os encargos de uma mão-de-obra masculina mais cara, mais exigente e com maiores possibilidades de se deslocar para outras áreas mais atractivas.

A concentração de emprego feminino nas actividades que recrutam essencialmente no mercado secundário permite concluir que as mulheres correspondem mais do que os homens ao perfil de trabalhadores desses segmentos, na medida em que aceitam condições de trabalho mais precárias e salários mais baixos. Mas, se no caso de outros trabalhadores, como os imigrantes, as características sociais e culturais justificam a sua inserção nos mercados secundários, no que diz respeito às mulheres esses factores são irrelevantes para as distinguir dos homens que se incluem nos mercados primários. Neste aspecto, os modelos de segmentação permitem uma leitura global do emprego feminino, mas são insuficientes para compreender as razões da secundarização das mulheres no mercado de emprego.

---

12. A região de Trás-os-Montes parece constituir, neste quadro, uma excepção. Contudo, a variação da população activa nesta área não pode ser desligada do retorno de emigrantes europeus e de população das ex-colónias, movimentos que alteraram significativamente o mercado de emprego local.

Os mercados profissionais

A definição de mercados profissionais apresentada por David MARSDEN (1989) permite avançar na análise do emprego feminino.

Considerando as categorias (estatísticas) mais qualificadas e melhor remuneradas do emprego – profissões técnicas, científicas e liberais, por um lado, e quadros superiores, por outro observa-se uma diferenciação apreciável no recurso ao emprego feminino na Comunidade Europeia [13] (quadro 2.7).

Quadro 2.7
Taxa de feminização nas profissões técnicas, científicas e liberais (PTCL) e nos quadros superiores (QS) em alguns países da Comunidade Europeia, 1986-88.

	PTCL	QS
Bélgica	49.2	18.5
Dinamarca	61.6	13.1
Espanha	45.2	6.9
Grécia	40.8	13.7
Holanda	40.8	11.4
Irlanda	46.5	14.3
Portugal	53.3	15.0
R. F. Alemanha	40.2	18.4

Fonte: OIT, *Anuário Estatístico*, 1989-90

O acesso às profissões técnicas, científicas e liberais dá-se sobretudo através do ensino formal. O crescente nível de instrução da população feminina revela-se uma condição necessária e suficiente para a sua inclusão nesses segmentos do mercado de emprego.

13. Não se encontrou informação disponível para a totalidade dos países da Comunidade Europeia.

O mesmo não acontece com os quadros superiores. Esta categoria exige igualmente níveis de instrução elevados, mas impõe qualificações específicas e corresponde a uma progressão na carreira profissional, aspectos que parecem limitar substancialmente o acesso das mulheres.

Os modelos da regulação

A análise do emprego desenvolvida nos modelos da regulação assume uma perspectiva globalizante no sentido em que o sistema de emprego surge articulado com o conjunto dos processos económicos e sociais. O carácter segmentado do emprego não decorre, fundamentalmente, do funcionamento interno do sistema de emprego e da intervenção de agentes vários, mas das condições gerais que, em cada período, configuram o sistema económico na sua totalidade.

> "O termo regulação designa o conjunto de processos, formalizados ou implícitos, que concorrem para o ajustamento da produção e da procura sociais e correspondem a um determinado estado das formas de organização e das estruturas produtivas." (BOYER, 1986, p.20)

A perspectiva teórica da regulação desenvolveu-se na última década e pretende sobretudo interpretar a crise económica iniciada nos anos 70 e as características do pós-crise, ou seja, a passagem do fordismo ao pós-fordismo.

A evolução do modo de produção capitalista corresponde à sucessão de períodos de expansão económica com características diferenciadas modelos de desenvolvimento, intercalados por períodos de recessão. O modelo de desenvolvimento é definido pelo *regime de acumulação* do capital, onde se relacionam as condições de produção e as de reprodução dos trabalhadores, e pelo *modo de regulação* social e política que lhe está associado. A configuração do

sistema de emprego delinea-se, assim, na confluência da organização dos processos de trabalho, dos modos de consumo e da regulação social e política.

As crises estruturais do capitalismo são encaradas como desajustamentos entre o regime de acumulação e o modo de regulação, originando alterações profundas no sistema de emprego.

2.2 A regulação do emprego no período fordista

A crise dos anos 30 marcou a transição do regime de acumulação intensiva sem consumo de massa associado ao modo de regulação concorrencial para o regime de acumulação intensiva com consumo de massas sustentado por uma regulação monopolista.

> "Após a Segunda Guerra Mundial, o regime de acumulação intensiva baseado no consumo de massas pôde generalizar-se porque um novo modo de regulação, monopolista, encorajou o aumento do consumo popular, compatível com os acréscimos de produtividade." (LIPIETZ, 1986, p.216)

O protagonismo dos agentes políticos e sociais intensificou-se e sofreu uma alteração qualitativa: a sua intervenção, inspirada nas ideias de Keynes, deixou de se exercer *a posteriori* e passou a assumir um carácter antecipado, impondo regras rígidas ao funcionamento da economia que se concretizaram basicamente no desenvolvimento de planos económicos e territoriais. O Estado, em particular, monopolizou a política financeira e responsabilizou-se por sectores fundamentais da reprodução social, designadamente no âmbito da segurança social, do ensino e da saúde. Esta intervenção contribuiu decisivamente para a massificação do consumo, condição indispensável ao desenvolvimento do novo regime de acumulação.

Neste contexto, o Estado, os sindicatos e as associações patronais assumiram um papel de relevo na configuração do sistema de emprego, que sofreu mudanças profundas aos níveis da estabilidade da relação de emprego, da definição dos salários e da organização do trabalho.

A negociação tripartida conduziu ao aprofundamento de formas estáveis de relação de emprego, asseguradas pelo controlo legislativo dos despedimentos e pela extensão da protecção social, que permitiam não só uma melhoria considerável das condições de trabalho, como a regularidade de rendimentos, indispensável ao novo modo de consumo.

A definição dos níveis salariais, com um âmbito colectivo, passou a depender mais do custo de vida e da produtividade do que, como no período anterior, da conjuntura económica, o que garantiu um acréscimo regular e progressivo dos salários reais.

A reformulação dos processos produtivos e da estrutura empresarial conduziu a uma organização vertical do trabalho, baseada na divisão técnica e social, que originou uma segmentação mais profunda do mercado de emprego. A automatização, por um lado, e a organização científica do processo de trabalho, por outro, induziram uma complexificação das tarefas relacionadas com o controlo do processo produtivo, com a investigação e com todos os serviços de apoio à actividade produtiva. Neste novo quadro, as qualificações específicas, obtidas através da formação e da experiência profissionais, adquiriram uma importância fundamental.

O quadro 2.8 sintetiza as principais características do sistema de emprego nos períodos pré-fordista e fordista.

Quadro 2.8
Principais características do sistema de emprego nos períodos pré-fordista e fordista

REGIME DE ACUMULAÇÃO INTENSIVA SEM CONSUMO DE MASSAS MODO DE REGULAÇÃO CONCORRENCIAL	REGIME DE ACUMULAÇÃO INTENSIVA COM CONSUMO DE MASSAS MODO DE REGULAÇÃO MONOPOLISTA
volume de emprego corresponde ao volume de produção	controlo legislativo dos despedimentos extensão da protecção social
salário — dependente da conjuntura	salário — dependente do custo de vida e da produtividade
níveis de consumo dos trabalhadores — baixos e irregulares	extensão do consumo dos trabalhadores
contratação individual	contratação colectiva
organização horizontal do trabalho	organização vertical do trabalho divisão técnica e social
importância da formação geral básica	organização científica do trabalho importância das qualificações específicas

O emprego das mulheres no período fordista

O modelo de desenvolvimento fordista envolveu a entrada massiva das mulheres no sistema de emprego, contribuindo também, decisivamente, para algumas das particularidades do emprego feminino.

> a mobilização de mão-de-obra predominan-temente feminina permitiu incorporar o *know-how* adquirido através da exploração doméstica patriarcal." (LIPIETZ, 1986, p.32)

A intervenção do Estado no âmbito da reprodução social conduziu à exteriorização de uma parcela significativa das tarefas domésticas, libertando as mulheres para o mercado de emprego. Por outro lado, a realização dessas tarefas e a ampliação da administração pública, em geral, exigiram a contratação de um volume considerável de trabalhadores.

São vários os argumentos adiantados para justificar a resposta das mulheres à oferta de emprego por parte do *Welfare State*: a disponibilidade da mão-de-obra feminina, a semelhança entre as novas tarefas socializadas e as antigas tarefas efectuadas no agregado doméstico e a necessidade de manter relativamente barata a reprodução social exteriorizada, impondo, por isso, salários reduzidos, emergem como razões fundamentais.

Contudo, a feminização do emprego não se limitou às actividades terciárias de natureza social. A divisão técnica e social do trabalho conduziu a uma segmentação mais intensa do mercado de emprego na sua globalidade e ampliou consideravelmente os segmentos ligados às funções de comando, de decisão e de gestão. O desenvolvimento dessas tarefas fundamentais, envolvendo uma relação laboral estável e bem remunerada, originou uma transferência significativa de mão-de-obra masculina e provocou uma marginalização relativa das categorias directamente ligadas à produção ou daquelas em que a substituição dos trabalhadores não se mostrava problemática. Estes segmentos passaram a recorrer preferencialmente ao trabalho feminino.

A profunda feminização do emprego no período fordista não se traduz apenas, contudo, nas vantagens de uma mão-de-obra mais barata e para quem o significado do desemprego e do emprego temporário é suavizado pela ideia do retorno, definitivo ou provisório, à vida familiar a tempo inteiro.

> "As mulheres são virtualmente irrelevantes para o regime fordista. Apesar da sua participação crescente no mercado de emprego, o seu principal papel é na esfera do consumo privado, no agregado familiar. Assim, a sua participação no mercado de emprego é secundária e determinada pela sua função na família nuclear. O seu salário é um suplemento do rendimento familiar e, enquanto grupo, as mulheres

constituem, no fordismo, um exército de reserva de trabalho, inserido ou afastado no mercado de emprego de acordo com as exigências do processo de produção capitalista." (MCDOWELL, 1991, p.404)

A relação patriarcal favorece consideravelmente, neste aspecto, a relação capitalista: o salário das mulheres, embora encarado como um complemento do rendimento familiar assegurado essencialmente pelos homens, mostrou-se, no entanto, imprescindível para a massificação do consumo, de mercadorias e de serviços.

Esse contributo proveio não só do duplo acréscimo do rendimento familiar (dois salários e aumento dos salários reais), mas também do recurso crescente aos mercados de produtos e de serviços e das alterações qualitativas dos padrões de consumo impostas pela entrada das mulheres no mercado de emprego e pela exteriorização de muitas tarefas da reprodução social.

Apesar da posição periférica de Portugal no contexto do modelo de desenvolvimento fordista, a análise do emprego baseada nos modelos da regulação permite justificar algumas das principais transformações ocorridas até aos anos 80. O grande acréscimo do emprego feminino regista-se a partir dos anos 60 e é também nesse período que o Estado inicia uma acção reguladora mais activa, ainda que pouco interveniente. As justificações gerais antes enunciadas são complementadas, neste caso, pelo défice considerável de mão-de-obra masculina, provocado pela forte emigração e pela Guerra Colonial [14]. A emigração provocou, sobretudo, uma intensa feminização do emprego agrícola e, em menor grau, do industrial, mas os 13 anos de Guerra Colonial parecem ter

14. Em 1970, cerca de metade dos homens com idades entre 20 e 24 anos estavam a cumprir o serviço militar obrigatório. O emprego dos homens jovens era ainda limitado pelas condições impostas pelos empregadores, que, na contratação, exigiam o serviço militar cumprido.

sido decisivos não só para a ampliação do volume de emprego feminino como para a sua alteração qualitativa: a mobilização militar atingia todos os segmentos do tecido social e, por esse motivo, facilitou o acesso das mulheres às várias categorias hierárquicas do mercado de emprego.

2.3 A regulação do emprego no período pós-fordista

A crise económica iniciada nos anos 70 veio alterar substancialmente o modelo fordista. As interpretações da crise formuladas na última década apontam em vários sentidos mas coincidem no que respeita ao seu carácter estrutural [15] e, por isso, à sua capacidade de originar um novo modelo de desenvolvimento.

Robert BOYER (1986, 1988) sintetiza as interpretações fundamentais da crise, focando quatro aspectos essenciais: o impacte das novas tecnologias da informação, as contradições sociais e económicas da regulação fordista, a rigidez da organização dos processos de produção e de trabalho e o conflito entre os modos de regulação nacionais e o regime de acumulação transnacional.

Essas várias perspectivas, confrontadas com as diferentes respostas à crise observadas nos países mais desenvolvidos, configuram diferentes enquadramentos do novo modelo de desenvolvimento. Em comum, salienta-se a flexibilização do regime de acumulação e do sistema de emprego, bem como a emergência de novos padrões de consumo que privilegiam a diversidade.

As economias de escala e a integração vertical dos processos de produção e de trabalho em que assentava a concorrência fordista passaram a mostrar-se excessivamente

15. A crise foi interpretada, num primeiro momento, como conjuntural, afectando o regime de acumulação por via do aumento do preço do petróleo. Nos anos oitenta, a persistência da recessão económica conduziu a interpretações diferentes: a crise passou a ser entendida como estrutural, na medida em que atinge o modelo de desenvolvimento no seu conjunto, impondo novos modos de regulação (RODRIGUES, 1988).

rígidas para fazer face à necessidade de inovação nos processos e nos produtos: no pós-fordismo, a competição centra-se, fundamentalmente, na capacidade de responder rapidamente às instáveis solicitações da procura e à variedade proposta pelos concorrentes (motivos relevantes da produção *just in time*). Esse objectivo é alcançado pelo recurso crescente às novas tecnologias da informação, que permitem articular, de forma eficaz, os vários serviços, funções e tarefas (DURAND, 1992) e pelo desenvolvimento dos serviços ligados à inovação tecnológica e organizacional (HARVEY, 1989).

Por outro lado, as novas tecnologias da informação permitem uma interligação profunda do tecido empresarial aos níveis regional, nacional e internacional que se traduz por uma possibilidade crescente de desconcentração e de segmentação geográfica das diversas fases dos processos de produção.

> "A segmentação em módulos do processo de trabalho e a gestão integrada do seu encadeamento [...«integração oblíqua»...] permitem transformar os processos sequenciais em processos de fluxo contínuo." (LIPIETZ; LEBORGNE, 1992, p.362-363)

A internacionalização do regime de acumulação não foi acompanhada por um processo idêntico no âmbito da regulação, que se mantém condicionada pelas fronteiras nacionais. Esse desajustamento manifesta-se na crescente incapacidade de os Estados controlarem o funcionamento da economia nacional, tendo que desempenhar, cada vez mais, a função de amortecedores da desagregação social que acompanha a nova integração económica (BERTRAND, 1986). As respostas dos agentes políticos têm apontado para a liberalização das políticas financeiras e económicas, acompanhadas, em alguns casos, pelo reforço da segurança social (RODRIGUES, 1988).

Neste novo contexto, o sistema de emprego sofreu mudanças significativas: a flexibilização e a mobilidade surgem como constantes nas diversas vertentes da organização do emprego. A segmentação pré-existente não se desfez, mas as suas características alteraram-se consideravelmente.

O mercado primário sofreu uma recomposição, quantitativa e qualitativa, importante , na medida em que se atenuou o peso das funções de comando (expandidas pela integração vertical) e em que se autonomizaram muitos dos serviços que constituíam o núcleo desse mercado – gestão, *marketing*, investigação -, dando, frequentemente, origem a pequenas unidades empresariais especializadas.

Nesse segmento, a estabilidade mantém-se apenas ao nível da relação contratual, mas a flexibilidade funcional do emprego e a mobilidade geográfica emergiram como condições indispensáveis para responder às mudanças constantes do processo de produção (HARVEY, 1989; BOJE, 1991). A formação geral reassumiu um papel relevante, substituindo as qualificações específicas que se mostram excessivamente rígidas para responder eficazmente às novas solicitações neste quadro, os mercados profissionais (MARSDEN, 1989) surgem, actualmente, numa posição destacada, respondendo à necessidade de qualificações polivalentes.

A exteriorização emerge, no contexto pós-fordista, como uma das principais características do sistema de emprego. No conjunto, os vários segmentos do mercado externo são marcados pela flexibilidade numérica, mas as formas que assumem são de tal modo variadas que se torna indispensável considerar a existência de vários mercados externos, particularmente distintos pelo grau de precaridade da relação contratual. A tipologia apresentada por David HARVEY (1989, p.151) considera dois níveis de mercados externos, constituídos por dois grupos periféricos e por vários grupos marginais. O quadro 2.9 sintetiza as características dos vários grupos.

A configuração do sistema de emprego pós-fordista mostra-se, em muitos aspectos, resultante da intervenção do Estado. A liberalização da legislação laboral e a promoção indirecta da informalização contribuíram, decisivamente, para o desenvolvimento das novas formas de emprego, no sentido da flexibilização (BOYER, 1988). No entanto, essa tendência geral concretiza-se em modos de regulação diferenciados, marcados pela predominância da flexibilidade defensiva ou da ofensiva [16] (LIPIETZ e LEBORGNE, 1992).

Quadro 2.9
Configuração dos mercados de emprego externos

Grupos Periféricos

I	II
— trabalho qualificado mas substituível	— trabalho pouco qualificado
— relações contratuais pouco estáveis	— relações contratuais precárias
— remunerações relativamente elevadas	. trab. temporário . trab. tempo parcial . trab. estagiários

Grupos Marginais

— alternância emprego/desemprego
— ausência de relação contratual formal

I trabalho por conta própria
II subcontratação (trabalho individual ou integrado em empresas)
III trabalho através de agências de emprego
IV trabalho clandestino

16. A flexibilidade ofensiva e a defensiva não correspondem à flexibilidade funcional e à numérica. As duas primeiras categorias definem opções no quadro da regulação social, as duas últimas identificam estratégias de gestão do emprego. No entanto, as estratégias de flexibilidade numérica predominam nas opções defensivas e as de flexibilidade funcional nas ofensivas, mas em qualquer dos quadros verifica-se, quase sempre, uma articulação entre as duas estratégias.

No quadro da flexibilidade defensiva, verifica-se uma diluição das regalias sociais adquiridas no período fordista, aparentemente justificada pelos imperativos da modernização e da concorrência internacional que obrigam à convergência de interesses entre trabalhadores e empregadores. Os sindicatos vêm substancialmente reduzido o seu campo de acção e a sua capacidade de negociação e os empregadores contornam as reivindicações laborais através da precaridade das relações contratuais e da relocalização.

A flexibilidade ofensiva aponta num sentido diferente. O envolvimento dos trabalhadores no processo de produção, através da promoção da iniciativa individual e da autonomia das equipas de trabalho, emerge como uma condição fundamental. Nesta perpectiva privilegia-se a cooperação e a negociação (GRAHL e TEAGUE, 1991), que envolvem não só as entidades empregadoras, os sindicatos e o Estado, como também outros agentes que têm vindo a consolidar a sua intervenção social e económica — as associações profissionais, os grupos ecologistas, as instituições de defesa dos consumidores, os movimentos feministas...

As novas configurações dos sistemas de emprego apontam, assim, para dois níveis de flexibilização: um desenvolve-se no quadro micro-económico e diz respeito à gestão da mão-de-obra (flexibilidade funcional-flexibilidade numérica); outro, macro-económico, corresponde às opções de regulação (flexibilidade defensiva-flexibilidade ofensiva).

Os processos de flexibilização, ao nível da gestão ou da regulação do emprego, devem relacionar-se, também, com o desenvolvimento das novas tecnologias e, em particular, as da informação. A automatização e a integração de tarefas interferem directamente na organização do emprego, impondo mudanças quantitativas e qualitativas.

Tem sido bastante discutida a redução do volume de emprego provocado pelas novas tecnologias: o decréscimo não

parece ser drástico, pelo menos quando a intenção não é essa [17], mas a reorganização sectorial do emprego é acentuada (CASTELLS, 1989). Ou seja, ao nível micro-económico, a introdução de novas tecnologias provoca uma diminuição considerável do volume de emprego, mas, globalmente, o seu desenvolvimento conduz à emergência ou à ampliação de sectores ou de categorias profissionais directamente relacionadas com a concepção e aplicação das novas tecnologias, que envolvem a criação de numerosos postos de trabalho.

Por outro lado, as análises que prognosticam uma redução acentuada do emprego partem da estabilidade dos níveis de produção, o que não se verifica em muitos casos. Um estudo sobre o impacte das novas tecnologias da informação no emprego, no Reino Unido, prevê um decréscimo de 2.5% no sector dos serviços, entre 1985 e 1995 (WHITLEY, WILSON, 1987).

A redução global do emprego não parece ser, na realidade, tão drástica como alguns previram, o que não significa que a introdução das novas tecnologias não gere um desemprego considerável: na medida em que impõem uma reestruturação profunda das categorias e das qualificações profissionais, o desemprego que determinam não é, na maioria dos casos, absorvido pelo emprego que induzem.

As novas categorias profissionais exigem uma formação genérica, capaz de responder a *multitask jobs* e à renovação constante dos processos de trabalho. O papel do ensino formal nessa formação é essencial [18], na medida em que permite uma substituição fácil de trabalhadores que desempenham funções fundamentais no processo de produção e

17. O "taylorismo assistido por computador" (LIPIETZ e LEBORGNE, 1992) não se justifica nos segmentos em que a mão-de-obra é barata, na medida em que significa investimentos vultuosos dificilmente recuperáveis. Pelo contrário, nos casos em que a mão-de-obra é cara e exigente, o recurso à automatização é frequente.

18. O ensino formal parece obedecer, cada vez mais, a essa exigência. Na generalidade, a escola tem vindo a subestimar a formação específica, técnico-profissional, e a privilegiar o conhecimento geral, a criatividade, a capacidade de relacionar aspectos variados na resolução de um problema, a flexibilidade...

que representam uma parcela crescente do mercado de emprego [19]. A desvalorização relativa destas categorias profissionais não se deve apenas à abundância de trabalhadores qualificados, mas também a uma certa arbitrariedade de critérios na avaliação dos desempenhos profissionais, decorrente da diversidade das funções e das mudanças constantes nos conhecimentos exigidos (CASTELLS, 1989).

As novas tecnologias da informação introduzem ainda outra alteração importante na organização do emprego, permitindo padrões geográficos substancialmente diferentes. Apesar das vantagens que permanecem associadas às economias de aglomeração, a dispersão potencial gerada pela informatização permite a valorização de territórios marginais bem como a aproximação entre os locais de trabalho e de residência até ao extremo do trabalho domiciliário na modalidade de teletrabalho. Globalmente, a expansão das tecnologias da informação potencia o desenvolvimento de redes territoriais, onde os nós adquirem uma importância fundamental — o território organizado em manchas cede lugar ao território rede.

O quadro 2.10 sintetiza as principais características do sistema de emprego nos períodos fordista e pós fordista.

O emprego das mulheres no pós-fordismo

"Se é inegável que a nova ordem do período pós-fordista aumentou a subordinação de muitas mulheres, colocando-as, através do trabalho em *part-time* ou temporário, na periferia do mercado do emprego, também é verdade que abriu oportunidades a algumas mulheres de ocuparem

---

19. Nos Estados Unidos da América, as projecções do BUREAU OF LABOUR STATISTICS (citado por CASTELLS, 1989, p.181) indicam que as categorias profissionais directamente ligadas à informática registam as maiores taxas de crescimento, superiores a 75%, entre 1982 e 1995 (operadores, analistas, programadores...)

Quadro 2.10
Principais características do sistema de emprego nos períodos fordista e pós-fordista

REGIME DE ACUMULAÇÃO INTENSIVA COM CONSUMO DE MASSAS; MODO DE REGULAÇÃO MONOPOLISTA	REGIME DE ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL COM CONSUMO DIVERSIFICADO; MODO DE REGULAÇÃO FLEXÍVEL
controlo legislativo dos despedimentos extensão da protecção social	liberalização da legislação laboral promoção da informalização serviços privados de protecção social
salário — custo de vida — produtividade	salário — salário da concorrência
extensificação do consumo dos trabalhadores	intensificação do consumo dos trabalhadores diversificação do consumo personificação do consumo
contratação colectiva	contratação individual contratação negociada
organização vertical do trabalho - divisão técnica	organização horizontal do trabalho
organização científica do trabalho importância das qualificações específicas	organização científica do trabalho terciário importância da formação geral informatização

posições centrais, incrementando-se, assim, as divisões de classe entre as mulheres...[Por outro lado], um número crescente de homens encontra-se também na periferia do mercado de emprego, numa situação que, anteriormente, era vista como feminina." (McDOWELL, 1991, p.408)

A situação das mulheres no mercado de emprego alterou-se consideravelmente na última década. É difícil prognosticar se o balanço é positivo ou negativo, na medida em que, como refere Linda McDOWELL (1991), um dos aspectos mais gerais da mudança aponta para a maior diferenciação no emprego feminino e para a emergência de estatutos masculinos mais próximos dos considerados tradicionalmente como femininos. A flexibilidade parece ter atingido também a relação baseada no género, não só pela atenuação de algumas diferenças no mercado de emprego, mas também porque a flexibilidade nos processos de trabalho impõe novas flexibilidades na reprodução social que englobam aspectos tão variados como os modos de consumo e a divisão das tarefas domésticas entre os cônjuges.

Na leitura das novas particularidades do emprego feminino, interessa, contudo, salientar alguns aspectos específicos do sistema de emprego pós-fordista.

A compressão do mercado interno corresponde a uma exigência crescente de disponibilidade horária e de mobilidade geográfica, decorrente da necessidade de articular, ao nível da gestão, segmentos dispersos do processo de produção e de relacionar a empresa ou a instituição com a rede dos agentes intervenientes, directa ou indirectamente, na produção. Estas condições limitam, de forma considerável, o recrutamento de mulheres, na medida em que o seu desempenho é, frequentemente, perturbado pelas responsabilidades que, apesar de atenuadas, mantêm na esfera da reprodução social.

Na realidade, "a flexibilidade necessária para articular o trabalho doméstico e o trabalho profissional limita a flexibilidade no mercado de emprego" (NIELSEN, 1991, p.50), sobretudo a flexibilidade funcional.

Pelo contrário, a menor importância atribuída à experiência profissional e a ampliação do recrutamento nos mercados profissionais favorecem a entrada de mulheres no mercado interno.

A flexibilidade numérica que caracteriza os mercados externos atingiu, em particular, as mulheres, dada a sua situação anterior, mais vulnerável ao despedimento e à precaridade. Entre 1976 e 1986, o contributo das mulheres para o desemprego total aumentou significativamente na maioria dos países da Comunidade Europeia (quadro 2.11).

A França e a Alemanha são os únicos países onde a parcela das mulheres no desemprego total diminuiu. Pelo contrário, a Espanha e Portugal registam os acréscimos mais acentuados, evidenciando a maior precaridade do emprego feminino e a sua maior vulnerabilidade às estratégias de flexibilização numérica, traduzindo, entre outros aspectos, a entrada tardia das mulheres no mercado de emprego.

Quadro 2.11
Percentagem de mulheres no desemprego total, 1976 e 1986

	1976	1986
Bélgica	56.0	57.8
Dinamarca	42.6	59.2
RFA	46.7	46.2
Grécia	39.3	45.4
Espanha	19.3	43.0
França	52.5	49.3
Irlanda	19.4	27.1
Itália	37.3	48.4
Luxemburgo	40.0	47.8
Holanda	25.9	36.1
Portugal	34.4	53.5
Reino Unido	24.0	31.5

Fonte: EUROSTAT, *Emprego e Desemprego*, 1987

O impacte das estratégias de flexibilidade numérica sobre o emprego das mulheres não se faz sentir, contudo, com a mesma intensidade em todos os aspectos. Esta tendência é particularmente visível no desemprego, no trabalho a tempo parcial e no trabalho temporário, mas tem um sentido inverso no trabalho por conta própria[20] e no trabalho por empreitada em regime de subcontratação (quadro 2.12). A passagem da situação de assalariado ao trabalho por conta própria ou à formação de pequenas empresas dirigidas à subcontratação, em particular na indústria, parece ser mais frequente nos homens, dado que implica uma disponibilidade horária, uma mobilidade geográfica e um investimento que não estão ao alcance da maioria das mulheres.

Quadro 2.12
Empregadores e trabalhadores por conta própria,
Comunidade Europeia, 1976-1987

	VAR.PERC. TOT. 76-87	% MULHERES 1976	1987
Bélgica	-9.3	39.4	25.4
Dinamarca	-36.2	32.7	20.1
RFA	-10.8	34.7	26.4
Grécia	7.9	21.7	17.2
Espanha	-3.2	35.4	25.6
França	-12.9	35.2	25.1
Irlanda	19.4	23.7	16.2
Itália	7.4	27.4	22.6
Luxemburgo	-24.1	42.8	27.3
Holanda	14.0	28.1	36.9
Portugal	48.7	35.3	28.7
Reino Unido	68.1	20.9	26.2

Fonte: EUROSTAT, *Emprego e Desemprego*, 1987
EUROSTAT, *Inquérito sobre as Forças de Trabalho*, 1987

---

20. A possibilidade de passar do trabalho assalariado ao trabalho por conta própria é potencialmente mais ampla para os homens, mas a modalidade de trabalho independente feminino tem registado um acréscimo considerável, designadamente em alguns ramos dos serviços (processamento de texto, tradução, cuidados de enfermagem, guarda de crianças, confecção de comida...), assumindo, contudo, características que tornam algumas dessas tarefas bastante dependentes de uma entidade patronal.

Os valores apresentados permitem, no entanto, verificar, que o trabalho por conta-própria, com ou sem assalariados ao serviço, não se ampliou em todos os países. O acréscimo desta categoria do emprego parece estar, de algum modo, relacionado com as estratégias de flexibilização defensiva, desenvolvidas no Reino Unido e na maioria dos países da periferia. Em qualquer caso, a parcela de mulheres trabalhadoras por conta própria reduziu-se nos anos oitenta.

O carácter defensivo ou ofensivo das estratégias de flexibilização do sistema de emprego aponta para consequências diferenciadas no emprego feminino.

No quadro da flexibilidade defensiva, a restrição das regalias sociais penaliza bastante as mulheres, em particular no que respeita à protecção à maternidade e aos serviços de educação. Apesar da queda acentuada da fecundidade, tem sido frequente, nos últimos anos, em Portugal, a recusa de emprego às mulheres grávidas e situações de discriminação relacionadas com a maternidade. Entre os 24 processos que deram entrada na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (Ministério do Emprego e Segurança Social, 1992), entre 1987 e 1991, 10 referiam-se a situações discriminatórias provocadas por licenças de parto, dispensas e subsídios de amamentação.

No mesmo quadro, o abrandamento imposto à intervenção dos sindicatos pode, eventualmente, induzir consequências de sentido inverso — favoráveis ao emprego feminino —, na medida em que a acção sindical se traduziu, com frequência, na marginalização das mulheres.

A regulação que privilegia a flexibilidade ofensiva apresenta também aspectos positivos e outros negativos para o emprego feminino.

O envolvimento dos trabalhadores no processo de produção impõe disponibilidade, iniciativa individual e cooperação. A rigidez de horários fixada pelas tarefas

domésticas e familiares constitui uma limitação importante para a integração das mulheres nesses processos de trabalho. Por outro lado, a eficiência do trabalho em equipa depende do relacionamento entre os elementos do grupo, que se torna tanto mais fácil quanto maior proximidade cultural existir, o que acentua as clivagens com base no género, na idade ou na raça.

Um aspecto vantajoso da flexibilidade ofensiva, para o emprego feminino, diz respeito ao incentivo à participação de novos agentes sociais na regulação. A presença de organizações que visam a igualdade das mulheres no emprego tem-se feito sentir em vários países, designadamente nos Estados Unidos da América e na Escandinávia, onde os movimentos feministas se encontram bastante consolidados. Esta intervenção, com um carácter mais ou menos formal, parece ter levado os próprios sindicatos e o Estado a reverem a sua organização, no sentido de promoverem a constituição de grupos específicos, nomeadamente no âmbito da defesa dos interesses das mulheres: as centrais sindicais portuguesas incluem já esses grupos de trabalho e o Ministério do Emprego e Segurança Social criou, em 1979, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

As novas tecnologias da informação permitem desenvolver, na globalidade, condições vantajosas para o emprego feminino. A possibilidade de dispersão geográfica dos locais de trabalho facilita a articulação entre as tarefas profissionais e as domésticas e atenua as desvantagens das mulheres provocadas por uma mobilidade mais restrita. Por outro lado, o desempenho polivalente exigido pelas novas tecnologias da informação é semelhante àquele que é imposto pelo trabalho doméstico, onde a sobreposição de tarefas é frequente, o que atribui às mulheres capacidades especialmente favoráveis.

Contudo, as novas tecnologias impõem uma formação contínua — na medida em que a sua obsolência é,

frequentemente, muito rápida – e uma adaptação constante a novos processos de trabalho. Estas condições penalizam muitas mulheres, que se vêem afastadas da competição pela reduzida disponibilidade de tempo. Por outro lado, os modelos culturais dominantes estabelecem algumas restrições na relação das mulheres com a tecnologia.

> "A divisão tecnológica sexual do trabalho é uma prática que expressa e suporta um processo cultural e ideológico construído com base no género. A competência tecnológica correlaciona-se fortemente com a masculinidade..." (COCKBURN, 1986, p.78)

2.4 A especificidade do emprego das mulheres – segmentação com base no género

A síntese dos diferentes modelos analíticos da diferenciação do emprego permite definir um conjunto de processos que conduzem à especificidade do emprego das mulheres. Na figura 2.2 resumem-se os processos fundamentais da segmentação do emprego e identificam-se os seus principais protagonistas, no contexto actual dos países desenvolvidos. A concretização desses processos é apresentada na figura 2.3.

As instituições políticas, nacionais ou internacionais, definem o enquadramento básico da regulação do sistema de emprego (fig. 2.2 e 2.3). O quadro jurídico, em particular a legislação laboral e a da segurança social, impõe regras cujo efeito não é neutro, mesmo quando obedecem a princípios antidiscriminatórios. O grau de liberalização das relações contratuais, as normas do despedimento, a definição dos sistemas remuneratórios ou dos horários laborais afectam de forma diferenciada os vários grupos de trabalhadores, consoante a sua maior ou menor vulnerabilidade no mercado de

Figura 2.2
SEGMENTAÇÃO DO EMPREGO COM BASE NO GÉNERO
- PROCESSOS E PROTAGONISTAS -

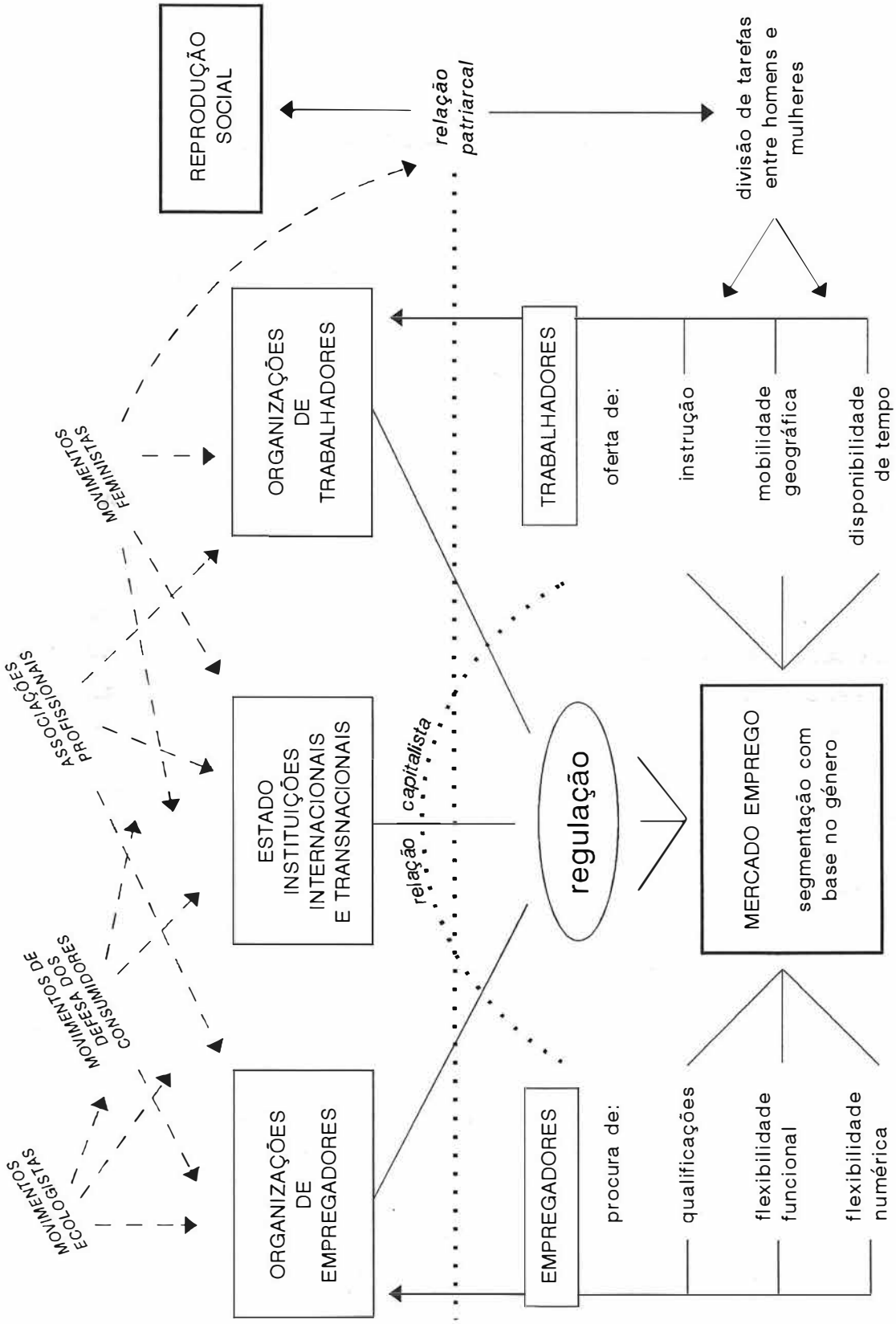


Figura 2.3
CONCRETIZAÇÃO DO MODELO ANALÍTICO DA SEGMENTAÇÃO DO EMPREGO COM BASE NO GÉNERO

REGULAÇÃO

LEGISLAÇÃO LABORAL

REGULAMENTAÇÃO DA SEGURANÇA SOCIAL

DEFINIÇÃO DA RELAÇÃO CONTRATUAL
(discriminação nos contratos colectivos)

FLEXIBILIDADE FUNCIONAL E NUMÉRICA

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

MOBILIDADE PROFISSIONAL

HORÁRIOS LABORAIS

TIPOS DE CONTRATO

DESEMPREGO

MERCADO DE EMPREGO
- SEGMENTAÇÃO -

DIMENSÃO DOS SEGMENTOS

SEGMENTAÇÃO HORIZONTAL

SEGMENTAÇÃO VERTICAL

CARACTERÍSTICAS APRESENTADAS PELOS TRABALHADORES

NÍVEL DE INSTRUÇÃO

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

MOBILIDADE GEOGRÁFICA

DISPONIBILIDADE DE TEMPO

emprego. Por outro lado, no que diz respeito às mulheres em particular, a regulamentação da segurança social assume uma importância fundamental na definição das condições laborais: o apoio à maternidade ou o funcionamento dos serviços de educação são aspectos determinantes para o emprego feminino.

A intervenção conjunta dos agentes políticos e das organizações dos trabalhadores e dos empregadores, desenvolvida através da negociação, do consenso ou da imposição, concretiza-se não só na elaboração e na alteração do quadro legal, como, principalmente, na definição das relações contratuais. Esta intervenção não engloba, na realidade, todos os trabalhadores e todos os empregadores, directa ou indirectamente, mas apenas aqueles que têm possibilidade, por circunstâncias várias, de se fazerem representar nas respectivas organizações.

Uma licença de parto ou o absentismo ao trabalho motivado pela assistência à família são, na maioria dos casos, encarados como se se tratasse de qualquer outro absentismo, com efeitos penalizantes no desempenho profissional, quando, de facto, contribuem para assegurar uma condição essencial ao funcionamento do sistema de emprego — a produção e a reprodução da mão-de-obra. Esta preocupação, particularmente pertinente nas situações de baixa fecundidade como a que se verifica em Portugal ou nos outros Estados da Comunidade Europeia, tem sido considerada irrelevante pelos agentes responsáveis pela regulação do sistema de emprego.

As consequências da fraca intervenção nesse domínio manifestar-se-ão, certamente, no longo prazo, quando as entradas no mercado de emprego reflectirem os decréscimos acentuados da natalidade. São, contudo, mais claras e mais complexas as causas que justificam a subalternização (por parte do Estado, dos sindicatos ou das organizações patronais) das tarefas familiares de reprodução social e a ausência de regras que atenuem a penalização das carreiras profissionais das mulheres — esses vários agentes não são

neutros e a defesa dos interesses das mulheres, como a de outros grupos que apresentam condições particulares, é manifestamente escassa.

Na última década, tem-se assistido, no entanto, a uma diversificação dos protagonistas sociais. O pós-fordismo tem correspondido não só a um enfraquecimento da intervenção do Estado nacional e dos agentes sociais e económicos tradicionais, como tem também potenciado a emergência e a acção de associações com objectivos específicos, antes situadas na periferia ou na margem dos poderes institucionalizados e que agora assumem uma importância considerável na regulação social. Entre esses novos protagonistas encontram-se os movimentos que visam a igualdade social das mulheres, cuja acção pode ter um efeito importante, pelo menos por alertar para a necessidade de atender às tarefas da reprodução social quando se configuram as regras do sistema de emprego. Não basta que o Estado, os sindicatos e as entidades patronais regulamentem os direitos inerentes à maternidade, na legislação ou em contratos colectivos de trabalho; é, também, indispensável que esses direitos não se transformem em condições adversas ao desempenho profissional das mulheres.

Não se limita, contudo, nesta análise a segmentação do mercado de emprego aos efeitos da regulação. As características dos trabalhadores e as necessidades/ exigências dos empregadores, considerados individualmente, contribuem também, por outras vias, para a compartimentação do emprego (fig. 2.2 e 2.3).

Os potenciais trabalhadores apresentam condições que os situam, à partida ou em determinados momentos da carreira profissional, em segmentos específicos do mercado de emprego. O grau de instrução, a mobilidade geográfica e a disponibilidade de tempo definem, em larga medida, a diferenciação da mão-de-obra.

Os graus de instrução ou de formação têm assumido uma importância fundamental no acesso às diferentes categorias profissionais. Estes aspectos permitiam justificar, em parte, até há pouco tempo, a secundarização do emprego feminino, mas nas últimas décadas a instrução das mulheres tornou-se, em Portugal e na maioria dos países desenvolvidos, equivalente à dos homens. Apesar disso, a progressão profissional das mulheres não acompanhou significativamente o acréscimo do nível de instrução.

Na realidade, a massificação do ensino formal tem conduzido a uma desvalorização progressiva dos níveis escolares, o que não significa a irrelevância do grau de instrução, mas torna mais elevadas as "fasquias" definidas pelos empregadores. No entanto, como se referiu antes, a situação das mulheres nos mercados profissionais tornou-se, realmente, mais favorável, o que justifica uma feminização crescente de alguns segmentos do emprego relativamente valorizados – os professores, os médicos, os juristas...

A disponibilidade de tempo e a mobilidade geográfica são aspectos fundamentais na valorização dos trabalhadores e surgem, na análise do emprego feminino, estreitamente associados, condicionados, ambos, pelo modo como se processa a reprodução social.

Embora o trabalho doméstico se processe com horários pouco rígidos, corresponde a um período de actividade considerável na vida quotidiana da grande maioria das mulheres, que condiciona fortemente o tempo disponível para as actividades profissionais e limita, sobretudo, a resposta a solicitações no sentido da flexibilidade de horários. Uma reunião às 20 horas é pouco problemática para a maioria dos homens, suscitando, pelo contrário, uma perturbação grande na organização do tempo das mulheres (o jantar..., as crianças..., as compras...)!

A penalização imposta pelas tarefas familiares não se limita aos horários. Uma oferta de emprego atractiva a 100 Kms do local de residência é, certamente, recusada por

quase todas as mulheres que tenham constituído família e, em particular, por aquelas que têm filhos. As tarefas de reprodução social não se cumprem à distância e não são facilmente transferíveis de lugar.

É evidente que as limitações, na disponibilidade e na mobilidade, impostas pela vida familiar às mulheres decorrem directamente da relação patriarcal que se estabelece no agregado doméstico, tanto na família de origem [21] como na família conjugal. A subalternidade relativa com que é encarado o desempenho profissional feminino decorre, fundamentalmente, de um sistema de valores culturais que atribui às mulheres a grande parcela das responsabilidades na esfera da reprodução social e identifica o sucesso masculino com a progressão profissional apesar da crescente "socialização" da população feminina e da regressão dos valores mais tradicionais, que impunham a submissão e o "recato" às mulheres, a fronteira entre os géneros mantém-se na linha que separa o domínio público do privado. É, principalmente, por essa razão que a maioria dos homens pode comparecer em reuniões (no trabalho, no clube ou no sindicato) às 20 horas e que aceita, frequentemente, um emprego melhor remunerado a 100 Kms do local de residência do agregado familiar.

O efeito da disponibilidade e da mobilidade potenciais dos indivíduos no mercado de emprego não se esgota na capacidade de resposta a solicitações no sentido da flexibilização dos processos de trabalho, reflecte-se também em níveis de exigência e capacidades reivindicativas diferenciadas.

Delineados em função das condições oferecidas pelos trabalhadores, efectivos ou potenciais, os processos de gestão da mão-de-obra desenvolvidos pelos empregadores

---

21. As normas de educação permanecem, ainda, significativamente diferenciadas para rapazes e raparigas, induzindo solicitações, responsabilidades, expectativas e comportamentos distintos.

contribuem, também, para a segmentação do mercado de emprego e, em particular, para a especificidade da situação laboral das mulheres. A necessidade de qualificações específicas e as estratégias de flexibilização funcional e numérica são responsáveis por uma diferenciação significativa do emprego (fig. 2.2 e 2.3).

As qualificações específicas exigidas no desempenho de determinadas tarefas são obtidas por duas vias: a experiência profissional e a formação em exercício.

A primeira via afasta os trabalhadores com uma relação contratual precária ou com permanências irregulares no mercado de emprego, ou seja, aqueles que não se enquadram numa carreira profissional e que, por isso, não têm acesso a uma progressiva consolidação da aprendizagem e das relações de trabalho. As diversas análises do emprego feminino convergem na verificação de uma situação profissional adversa ao desenvolvimento de uma carreira o emprego das mulheres mostra-se, na maioria dos casos, instável, pouco propício à aquisição de qualificações específicas através da experiência.

A formação profissional em exercício, por outro lado, exige disponibilidade e mobilidade. Implica, frequentemente, uma extensão dos horários laborais e, muitas vezes, decorre fora do local de trabalho. Por razões já discutidas, a capacidade de resposta das mulheres a este tipo de solicitações é restrita.

As estratégias de flexibilização do emprego, funcional e numérica, concretizam-se na mobilidade profissional, na flexibilidade de horários, no grau de precaridade do contrato de trabalho e no despedimento. Processos que são desenvolvidos em função da capacidade de resposta e de reivindicação dos trabalhadores.

A mobilidade profissional potencial decorre, essencialmente, da polivalência ao nível da formação, mas deriva, também, de aspectos exteriores ao mercado de

emprego, que proporcionam ou impedem a progressão nas carreiras profissionais: a adaptação a novas tarefas não depende apenas das aptidões individuais, está também directamente relacionada com a disponibilidade, com o envolvimento no processo de trabalho e com as relações laborais que se estabelecem. Estas condições são, em larga medida, definidas pelo grau de centralidade que o desempenho profissional ocupa na vida de cada um e pela importância que lhe é atribuída na realização individual.

As diferentes responsabilidades familiares dos homens e das mulheres configuram, de modo decisivo, as atitudes perante o emprego. Aos homens é, fundamentalmente, solicitado o financiamento e o estatuto social do agregado doméstico, o que determina a centralidade da carreira profissional; às mulheres cabe, predominantemente, a realização do trabalho doméstico, a educação e, em exclusivo, a função procriativa, o que conduz, pelo menos temporariamente, à secundarização do emprego e, em numerosos casos, à interrupção, à inexistência e mesmo ao abandono da carreira profissional.

A resposta a solicitações no sentido da flexibilidade dos horários depende, essencialmente, da disponibilidade e da organização do tempo individual, aspectos já desenvolvidos. Importa salientar que, apesar da crescente flexibilidade de horários dos serviços, os infantários, as escolas, o comércio alimentar ou os consultórios médicos estão longe de funcionar em horários contínuos e obedecem ainda, fundamentalmente, ao pressuposto de que essas tarefas se sobrepõem às profissionais na vida das mulheres.

O tipo de contrato de trabalho e a sua interrupção não podem, igualmente, ser dissociados do enquadramento familiar e social dos trabalhadores. Neste domínio, a configuração da reprodução social revela-se também essencial para compreender a vulnerabilidade dos indivíduos perante o mercado de emprego.

A incidência da contratação temporária e do despedimento na população feminina não deve ser atribuída a comportamentos discriminatórios dos empregadores, mas ao modo como é, social e individualmente, encarada a actividade profissional das mulheres. Em muitos casos, o desemprego feminino é entendido como um retorno à actividade doméstica, não suscitando, por isso, manifestações críticas e por vezes violentas, colectivas ou pessoais, como as que frequentemente se verificam quando essa situação atinge a população masculina. Ou seja, a ordem social é pouco perturbada pela precaridade do emprego feminino, na medida em que o trabalho doméstico assume um papel relevante na actividade das mulheres. Na realidade, o desemprego masculino mostra-se muito mais improdutivo e, portanto, mais penalizante em termos económicos, sociais e culturais.

Neste contexto, os empregadores são levados a preferir mão-de-obra feminina quando a remuneração ou a possibilidade de alterar facilmente o volume de emprego são os principais critérios de admissão. Perante essas condições, as vantagens relativas da mão-de-obra masculina, focadas anteriormente, são secundárias.

Em síntese, as diversas vias que conduzem à segmentação do mercado de emprego no sentido da especificidade da situação laboral das mulheres são atravessadas pela relação patriarcal que se estabelece na família (fig. 2.2), mas cujos efeitos se estendem, directamente ou através dos valores culturais, aos diferentes níveis da organização social. Assim sendo, a análise do emprego das mulheres em Portugal, a desenvolver em seguida, será, essencialmente, conduzida no sentido de avaliar a conjugação e o grau de conflituosidade entre a relação capitalista e a relação patriarcal.

Este tipo de leitura contraria uma ideia corrente em muitas análises sobre este tema, claramente explicitada por

Engels quando afirmou que "na família, o homem é o burguês e a mulher representa o proletário" (ENGELS, s.d., p.97). De facto, assume-se aí que toda a relação entre indivíduos se inscreve na dominação capitalista e que o domínio social dos modelos masculinos é apenas uma das modalidades da organização capitalista.

Não é essa a ideia que prevalece neste trabalho: o capitalismo e o patriarcado são entendidos como processos sociais autónomos, com estratégias convergentes em alguns períodos e divergentes noutros. Admite-se, contudo, que nos cenários de conflito, a relação capitalista é dominante face à relação patriarcal.

3. REGULAÇÃO SOCIAL E DESIGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES NO MERCADO DE EMPREGO EM PORTUGAL

3.1 Condições gerais da regulação social no Portugal do Pós-Guerra

Num passado recente, quando a maioria dos países europeus se libertavam de comportamentos tradicionais e retrógrados, após a Segunda Guerra Mundial, esses valores mantinham-se em Portugal, num compromisso muito estreito entre o poder político, os principais agentes económicos e os sectores mais conservadores da Igreja Católica, afirmando-se um modelo de mulher obediente, submissa e limitada às funções maternais e conjugais (ANDRÉ, 1991).

Apesar do quadro ideológico imposto pelo Estado Novo, nas comunidades camponesas, onde se englobava, até há poucas décadas, uma grande parcela da população portuguesa, a posição social das mulheres era relevante – a divisão do trabalho por géneros não se pautava pela dicotomia entre produção e reprodução social, a família assumia um papel determinante na organização social e económica. A maioria dos estudos sobre este tema aponta mais para situações de complementaridade entre homens e mulheres do que para processos de exclusão.

A autoridade das mulheres camponesas foi ainda acentuada pelo processo migratório e encontra-se, de algum modo, também presente na população urbana, dada a origem rural recente (uma ou duas gerações) da maioria dos indivíduos que vivem na cidade e a permanência de fortes laços familiares que resistiram ao processo de nuclearização dos agregados familiares.

A economia nacional foi marcada por uma industrialização tardia, que só ganhou um impulso importante a partir do final dos anos 50, originando um aumento rápido da procura de mão-de-obra masculina. Os salários eram, globalmente, reduzidos, definidos em função de níveis de

vida muito baixos, e a exigência fundamental dos empregadores visava um nível de instrução mínimo. Entre outras razões, o analfabetismo da população feminina impedia a sua contratação para o trabalho industrial. A pressão nesse sentido era, também, escassa, dado o contexto sócio--cultural dominante e os níveis de consumo incipientes que se observavam na maioria das famílias.

A concentração geográfica das unidades industriais e o progressivo declínio da agricultura induziram fortes migrações internas, com consequências significativas na vida dos agregados familiares. Um grande número de famílias rurais, sobretudo as do norte e centro do País, viram sair os homens, e as mulheres passaram a assegurar, de forma mais efectiva, as actividades agrícolas. Nos casos, também numerosos, em que todo o núcleo familiar se deslocou para as áreas urbano-industriais, situação mais frequente no Sul, observaram-se alterações apreciáveis na organização familiar: a família nuclear, composta pelo casal e pelas crianças, substituiu a família alargada; as mulheres viram o seu espaço de convívio limitado à casa e o seu trabalho restrito às actividades domésticas de reprodução social — os laços de solidariedade familiar e social foram quebrados.

O processo emigratório induziu mudanças análogas na vida familiar, mas contribuiu, por via da saída de um grande contingente de mão-de-obra masculina, para um aumento considerável do emprego das mulheres.

A partir de meados dos anos 60, conjugaram-se factores de natureza vária, políticos, económicos, sociais, culturais, que promoveram, no conjunto, um aumento progressivo e constante da procura de trabalho feminino.

A adesão à EFTA e a penetração de capital estrangeiro resultaram, entre outros aspectos, na instalação de indústrias ligeiras, nomeadamente a confecção de vestuário, indústrias alimentares e de produtos eléctricos, que empregaram um grande número de mulheres, aproveitando, assim, a disponibilidade de mão-de-obra feminina,

recém-chegada às principais áreas urbano-industriais, especialmente à região de Lisboa, e cujo nível de instrução tinha aumentado consideravelmente, em particular nos estratos mais jovens.

A Guerra Colonial originou, também, modificações importantes no mercado de emprego, em especial na situação laboral das mulheres. O serviço militar, obrigatório e prolongado, significava uma interrupção da actividade laboral ou um atraso considerável da entrada no mercado de emprego [22]; por outro lado, a mobilização atingia todos os segmentos do tecido social. Esta situação foi, de alguma forma, obviada com um recrutamento massivo de trabalho feminino e facilitou o acesso das mulheres às várias categorias hierárquicas do mercado de emprego.

Ainda na década de 60, a regulação estatal intensificou-se de modo significativo. No quadro de uma economia periférica pressionada pelo desenvolvimento do modelo fordista e por tensões sociais acentuadas, os agentes políticos viram-se forçados ao desenvolvimento dos serviços públicos básicos, até aí muito incipientes. Esses serviços — educação, saúde, segurança social...— absorveram sobretudo trabalho feminino (SILVA, 1983).

No final da década de 60 e no início dos anos 70, a consolidação dos grandes grupos económicos nacionais contribuiu decisivamente para alterações substanciais do modelo económico: na indústria, o sector exportador, intensivo em trabalho, passou a ter grande relevo, aumentando significativamente a taxa de feminização do emprego industrial; os serviços de apoio às actividades económicas, designadamente os serviços financeiros, expandiram-se muito rapidamente, absorvendo sobretudo mão-de-obra masculina proveniente, na sua maioria, da

---

22. Em 1970, cerca de metade dos homens com idades entre 20 e 24 anos estavam a cumprir o serviço militar obrigatório. O emprego dos homens jovens era ainda limitado pelas condições impostas pelos empregadores, que, na contratação, exigiam o serviço militar cumprido.

administração pública e dos serviços de âmbito social. Este processo acentuou a divisão do trabalho por géneros no interior do sector terciário, reforçando a dicotomia entre serviços sociais e serviços económicos.

Em 1974, a Revolução de Abril deu início a um processo de profundas alterações na sociedade portuguesa. A emergência do poder democrático originou amplas transformações dos valores sócio-culturais, entre as quais se salientou a necessidade de combater as diversas formas de desigualdade social, designadamente o estatuto de subordinação das mulheres. A Constituição aprovada em 1976 e a legislação produzida posteriormente definiram um cenário de igualdade formal entre homens e mulheres. Admitindo que o quadro jurídico foi apenas uma das etapas para a igualdade efectiva, ele constituiu, contudo, uma mudança apreciável no contexto português, onde, até 1974, a discriminação baseada no género estava claramente institucionalizada.

A integração social dos cerca de 500 000 indivíduos retornados das ex-colónias, na sequência do processo de descolonização, modificou as condições do mercado de emprego, verificando-se, numa primeira fase, um aumento acentuado do desemprego, que afectou em particular a população feminina. Contudo, a crescente intervenção do Estado, ao nível das actividades económicas e dos serviços sociais, traduziu-se num alargamento considerável dos quadros de pessoal da administração pública, central e local, que empregou uma grande parcela da população regressada das ex-colónias.

A socialização de muitos segmentos da reprodução social alargou as oportunidades de emprego para as mulheres. Por um lado, porque a expansão dos serviços de natureza social desencadeou o incremento da procura de trabalho feminino e, por outro, porque o desenvolvimento desses serviços e a sua desconcentração geográfica permitiram aumentar a disponibilidade de tempo das mulheres, contribuindo, assim, para o seu ingresso no mercado de emprego.

A educação foi, no pós-25 de Abril, um dos sectores que mais se expandiu. O alargamento massivo do acesso ao ensino e o prolongamento da escolaridade obrigatória induziram mudanças importantes no mercado de emprego. Num primeiro tempo, aumentou substancialmente o número de professores, grupo profissional composto maioritariamente por mulheres — o Recenseamento Geral da População (RGP) (INE, 1981) indicava uma taxa de feminização de 76% em 1981. Num segundo tempo, o nível de instrução/formação dos trabalhadores progrediu de forma considerável, esbatendo-se, progressivamente, a diferença entre homens e mulheres.

A nacionalização, em 1975, das empresas que constituíam os principais grupos económicos teve um impacto apreciável nas condições do emprego, em geral, e na situação das mulheres, em particular. O sector público empresarial mostrou-se mais permeável que o sector privado ao recrutamento de mulheres e à sua progressão nas carreiras profissionais. Em 1981, a taxa de feminização dos quadros superiores do sector público era de 20%, enquanto o sector privado apresentava um valor de 10% (RGP, INE, 1981). A entrada significativa de mulheres em sectores como a banca, os seguros ou a electricidade, dominados pelo emprego masculino, deveu-se, em larga medida, à transferência dessas actividades para o sector público. A política empresarial do Estado reflectiu, no período pós-revolucionário, nítidas preocupações de índole social que se traduziram numa expressiva melhoria das condições de trabalho.

A economia portuguesa nos anos oitenta, orientada por políticas de tendência liberal, que reflectiram a preponderância de estratégias de flexibilidade defensiva, condicionadas pela adesão às Comunidades Europeias, caracterizou-se pela aceleração do processo de terciarização, pela reprivatização do sector público empresarial e pelo forte crescimento do sector privado, particularmente no segmento dos serviços económicos e financeiros. Estes processos, particularmente intensos na

segunda metade da década, afectaram diferenciadamente o emprego feminino.

A terciarização incrementou a taxa de actividade das mulheres, ampliando, contudo, condições desfavoráveis nalguns sectores, como o comércio, cuja renovação estrutural, expressa na emergência de novos espaços comerciais ("centros comerciais" e hipermercados), favoreceu a prática de níveis salariais muito baixos e de contratações com prazos bastante reduzidos.

O processo de reprivatização do sector público empresarial e o crescimento do sector privado parecem ter dado, na generalidade, um contributo negativo para a situação das mulheres no mercado de emprego. Por um lado, a iniciativa privada desrespeita mais frequentemente os princípios da igualdade de condições salariais e contratuais entre homens e mulheres; por outro, cria limitações ao recrutamento de mulheres, em particular nos níveis hierárquicos mais elevados, na medida em que valoriza fortemente a disponibilidade de tempo dos trabalhadores, penalizando, assim, o desempenho das tarefas domésticas e da assistência à família a que a maioria das mulheres se vê obrigada.

Contudo, o modelo de desenvolvimento da economia portuguesa no quadro comunitário indicia vantagens globais para o emprego feminino, conduzindo, pelo menos, à aceleração do recrutamento de mulheres. Numa situação periférica face às principais economias europeias e num contexto de ampliação da concorrência e da mobilidade, os empregadores portugueses, em particular as médias e pequenas empresas, são conduzidos a privilegiar a mão-de-obra barata. Essa condição é cada vez mais satisfeita pelo trabalho feminino. Na realidade, tem-se verificado, nos últimos anos, uma substituição significativa de homens por mulheres em muitos segmentos do emprego, mesmo naqueles que eram dominantemente masculinos, como a indústria de madeira e mobiliário ou a de material de transporte. As políticas de

formação profissional, enquadradas ou não nos programas comunitários para a igualdade de oportunidades, têm tido um contributo importante para a feminização desses sectores, incitando a população feminina a frequentar cursos dirigidos para profissões tradicionalmente masculinas. Um *spot* publicitário do Instituto de Emprego e Formação Profissional, transmitido pela televisão em 1992, apelava à participação das mulheres em cursos para a construção civil e para a mecânica automóvel.

A evolução observada nas últimas décadas conduziu, em alguns momentos de forma acelerada, noutros com lentidão e retrocessos, a uma representação considerável das mulheres no mercado de emprego, que se situa entre os valores mais elevados da Comunidade Europeia (em terceiro lugar, a seguir à Dinamarca e muito próxima do Reino Unido). Actualmente, o emprego das mulheres em Portugal assumiu não só uma importância numérica apreciável, como apresenta alguns traços que o distinguem, com vantagem, do da maioria dos restantes parceiros comunitários. A representação da população feminina em algumas das categorias profissionais mais valorizadas é significativa, designadamente entre os juristas, os médicos ou os docentes universitários. Por outro lado, o nível da instrução das mulheres ultrapassa, nalgumas regiões e na população mais jovem, o dos homens, o que permite prognosticar uma evolução favorável nas próximas décadas.

Embora o quadro seja globalmente positivo quando comparado com o de países com um desenvolvimento semelhante, importa salientar que as condições do emprego das mulheres estão longe de cumprir os princípios da igualdade. A população feminina concentra-se nos segmentos mais penalizados do mercado de emprego e contribui com a maior parcela para o desemprego, principalmente para o que assume um carácter estrutural.

A concretização dos aspectos que definem e que concorrem para manter a situação marginal das mulheres no mercado de emprego actualmente em Portugal será apresentada em seguida, com base em informação sistematizada, através de uma leitura em três vertentes: o contributo discriminatório da regulação social, a diferenciação das condições oferecidas pelos trabalhadores e o concurso das estratégias de gestão de mão-de-obra empreendidas pelos empregadores.

3.2 A diferenciação induzida pelos principais protagonistas da regulação social

As condições veiculadas pela Comunidade Europeia

O Tratado de Roma (1957) incluiu, no conjunto das regras que nortearam a união europeia, o princípio da igualdade de remunerações entre homens e mulheres (art. 119). Desde aí até à actualidade, os esforços comunitários no sentido da igualdade têm-se multiplicado, principalmente a partir dos anos 70 [23] (CCE, 1988). No entanto, todas as avaliações efectuadas sobre a concretização dessas normas deixam transparecer uma relativa ineficácia e a permanência de situações profundamente discriminatórias.

A dificuldade em passar das directivas e das recomendações às situações de facto não invalida, no entanto, os efeitos dessa regulamentação, orientada sobretudo para o domínio do emprego e da segurança social (QUINTIN, 1988).

Em 1975 (directiva 75/117/CEE), foi reafirmado o princípio da igualdade de remuneração, que "implica, para um

23. O desfasamento temporal entre os momentos de maior expressão e de mais intenso radicalismo do movimento feminista na Europa (anos 60) e a elaboração das regras comunitárias conducentes à igualdade poderia suscitar uma discussão interessante. Na realidade, essa regulamentação parece obedecer mais às necessidades do desenvolvimento económico, emergentes num período de crise, do que à pressão social.

mesmo trabalho ou para um trabalho a que for atribuído um valor igual, a eliminação, no conjunto dos elementos e condições de remuneração, de qualquer discriminação em função do sexo" (art. 1º). Concretizou-se, assim, uma das intenções iniciais da política comunitária e ampliou-se mesmo o âmbito que lhe tinha sido atribuído nos anos 50: o trabalho igual é substituído pelo trabalho de valor igual, o que constitui uma alteração fundamental, num quadro em que as tarefas laborais das mulheres e dos homens são manifestamente distintas.

Mas rapidamente se compreende que a desigualdade não se atenua pela imposição da equiparação salarial. A diferença de remunerações não corresponde, na maioria dos casos, a processos de discriminação directa, decorrendo principalmente da desigual distribuição pelas categorias profissionais. Em 1976, foi aprovada uma nova directiva (76/207/CEE) que aponta para aspectos mais essenciais da desigualdade entre homens e mulheres no emprego. Institui o princípio da igualdade de tratamento, visando "a igualdade no acesso ao emprego, incluindo à promoção e à formação profissional, assim como no que se refere às condições de trabalho e à segurança social" (art. 1º) e impondo "a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer directa quer indirectamente, nomeadamente pela referência à situação matrimonial ou familiar" (art. 2º).

Os aspectos explicitados nessa directiva reflectem bem as clivagens fundamentais do mercado de emprego que conduzem à situação marginal do emprego feminino:

- condições de acesso ao emprego;
- critérios de selecção e condições de progressão em todos os níveis da hierarquia profissional;
- acesso a todos os tipos e níveis de orientação profissional, de formação, de aperfeiçoamento e de reciclagem;
- condições de trabalho, incluindo as condições de despedimento.

No âmbito jurídico, a igualdade no emprego ficou, assim, assegurada no fundamental. Mantinham-se, no entanto, discriminações importantes, nalguns Estados membros, relativas ao acesso à segurança social, domínio onde emergem mais nitididamente os efeitos da organização da reprodução social nas condições de emprego.

Duas directivas comunitárias, aprovadas em 1979 e 1986, estenderam o princípio da igualdade ao acesso à segurança social, respectivamente ao regime legal e aos regimes profissionais (directivas 79/7/CEE e 86/378/CEE). A regulamentação inclui algumas das questões mais sensíveis à discriminação, como a manutenção ou a aquisição de direitos durante os períodos de interrupção da actividade laboral, designadamente por licenças de parto ou para assistência à família. A discriminação indirecta foi, também, contemplada através da eliminação de referências ao estado civil ou à situação familiar e da supressão da figura de chefe de família (KONTIZAS, 1988).

Esses diplomas não conseguiram, contudo, incluir alguns aspectos fundamentais, relativamente aos quais não foi obtido o consenso, designadamente no campo do apoio à maternidade e à educação.

No início da década de 80, a orientação política da Comunidade no sentido da promoção da igualdade entre homens e mulheres alterou-se substancialmente, inserindo-se numa perspectiva de discriminação positiva, que já vinha a ser progressivamente adoptada pelos países mais desenvolvidos (EUA, Suécia...) e incentivada pelas organizações internacionais (Nações Unidas [24], Conselho da Europa...). A avaliação das medidas desenvolvidas até aí denunciava resultados insatisfatórios: o quadro legal provocava um

---

24. Em 1979, a Assembleia Geral da ONU adoptou a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, cujos princípios orientadores salientavam a necessidade de medidas de discriminação positiva. A adesão da comunidade internacional à Convenção não foi imediata, mas em 1989, tinham já aderido 99 Estados (ONU, 1989a).

impacto reduzido na eliminação das situações concretas de discriminação.

O desenvolvimento de acções positivas desencadeou-se a partir de 1982, com os Programas para a Igualdade de Oportunidades para as Mulheres, que visam acções mais concretas do que as directivas antes aprovadas. Os objectivos destes programas apontam para os domínios da formação e do emprego, mas englobam também a partilha das responsabilidades familiares e a sensibilização para a evolução das mentalidades (QUINTIN, 1988).

Em 1984, a recomendação 84/635/CEE define o âmbito das acções positivas: "eliminar os efeitos prejudiciais, para as mulheres que trabalham ou que procuram emprego, resultantes de atitudes, de comportamentos ou de estruturas que se baseiam na ideia de uma repartição tradicional do papel do homem e da mulher na sociedade". São também explicitados os seus objectivos: "encorajar a participação das mulheres nas diferentes actividades, nos sectores da vida profissional onde actualmente estão sub-representadas, em particular nos sectores do futuro e aos níveis superiores de responsabilidade, a fim de obter uma melhor utilização de todos os recursos humanos".

A defesa das acções positivas, em particular, e a discriminação positiva, em geral, visam acelerar o processo de igualitarização mediante um período transitório de discriminação em sentido contrário (BELEZA, 1990). O exemplo mais ilustrativo desta actuação é o sistema de quotas, frequentemente aplicado nos Estados Unidos da América, atingindo entidades tão distintas como as administrações das grandes empresas, a administração pública e as personagens dos livros infantis.

A perspectiva da discriminação positiva, entre homens e mulheres, mas também entre grupos étnicos, religiosos e outros, tem sido vivamente contestada. Por um lado, a legitimidade de uma discriminação, ainda que temporária, é discutível; por outro, sistemas como os de quotas são

susceptíveis de promover a imagem de vítimas e podem conduzir à subalternização dos critérios baseados na competência. Estas críticas são pertinentes, mas não deixam de contribuir para a permanência da discriminação preexistente, cuja legitimidade é também duvidosa (a tradição não legitima) e onde a competência individual é frequentemente irrelevante.

Os três programas de acções positivas promovidos, desde 1982 até à actualidade, pela Comunidade Europeia não têm adoptado medidas tão radicais como as que vigoram nos EUA. Apontam, sobretudo, para iniciativas no âmbito do emprego e da formação profissional destinadas às mulheres [25], em particular às dos grupos sociais mais desfavorecidos, o que corresponde a uma visão diferente da que prevalece na América: na Comunidade Europeia, a discriminação das mulheres não é desligada de outras desigualdades sociais e é, sobretudo, entendida como uma dupla penalização.

Apesar do esforço que tem vindo a ser desenvolvido, os resultados desse apreciável conjunto de iniciativas são relativamente escassos. Os meios financeiros disponibilizados são pouco significativos, limitando bastante a amplitude dos projectos. Por outro lado, as preocupações da Comunidade Europeia têm apontado, sobretudo, para a população feminina inserida no mercado formal de emprego, quando uma grande parcela das mulheres se encontra noutras situações o trabalho doméstico ou o trabalho informal, ainda que remunerado, têm permanecido fora do alcance da actuação. Acontece o mesmo no âmbito da definição dos direitos e dos deveres relativos à maternidade e à paternidade — embora se admita que influenciam decisivamente a subalternidade das mulheres no emprego, são geralmente

25. Os programas para a Igualdade de Oportunidades concretizaram-se no desenvolvimento de programas operacionais, no âmbito da formação profissional, e no estabelecimento das redes IRIS (formação profissional) e LEI (criação de emprego) e, mais recentemente, na iniciativa NOW (*New Opportunities for Women*).

encarados como assuntos da esfera privada e marginalizados, por isso, no quadro das preocupações políticas.

Contudo, o principal entrave, em especial nos países menos desenvolvidos, parece residir na dificuldade em contrariar um vasto conjunto de regras de comportamento e de atitudes que actuam em sentido contrário, limitando a difusão da informação, necessária ao desenvolvimento e à concretização das iniciativas comunitárias. Dois indicadores da desigualdade baseada no género a representação das mulheres na população desempregada e nas assembleias legislativas (quadro 3.1) traduzem bem o reduzido impacto dos esforços comunitários.

Quadro 3.1
Representação das mulheres na população desempregada e nas assembleias legislativas, Comunidade Europeia, 1975 e 1987/88

Percentagem de mulheres:

	na população desempregada [26]		nas assembleias legislativas	
	1975	1988	1975	1987
Bélgica	51.2	59.3	6.6	7.5
Dinamarca	34.4	55.8	15.6	29.1
RFA	42.2	46.5	5.8	15.4
Grécia	34.3	48.6	2.0	4.3
Espanha	19.5	52.4		6.4
França	49.0	52.2	1.6	6.4
Irlanda	19.8	29.9	2.8	8.4
Itália	36.8	51.2	3.8	12.9
Luxemburgo	33.3	40.0	5.1	14.1
Holanda	24.2	38.4	9.3	20.0
Portugal	35.5	63.4	8.0	7.6
Reino Unido	20.1	30.4	4.3	6.3

Fontes: EUROSTAT, *Inquérito sobre as Forças de Trabalho*, 1989
ONU (1989a).

26. Note-se que a taxa de feminização do emprego não atinge os 50% em nenhum país da Comunidade Europeia, e na maioria situa-se muito aquém desse valor.

Enquanto indicador fundamental da situação profissional, o desemprego feminino traduz um retrocesso considerável em todos os Estados Membros nos últimos anos — o despedimento mostra-se bastante selectivo por géneros.

No âmbito da representação política, o cenário não se mostra tão negativo. Verificaram-se progressos significativos entre 1975 e 1987, mas a parcela de mulheres nos parlamentos europeus é ainda escassa, excepto nos países onde os movimentos feministas têm uma expressão importante (Dinamarca, Holanda, Alemanha...).

De facto, os valores culturais e ideológicos parecem evidenciar uma flexibilidade maior, no sentido da igualdade, do que as regras do mundo laboral, onde as medidas antidiscriminatórias penetram com grande dificuldade. O grande aumento do desemprego feminino na Comunidade Europeia pode mesmo ser encarado numa dupla perspectiva: a incapacidade dos agentes políticos para eliminar a desvantagem das mulheres no mercado de emprego e os efeitos perversos de medidas que ao ampliarem os direitos das mulheres, designadamente no domínio da segurança social, conduzem os empregadores a acentuar a marginalidade das trabalhadoras, privilegiando as relações contratuais precárias [27]

As condições veiculadas pela legislação nacional

Balizado, actualmente, pelo quadro jurídico comunitário, o direito português eliminou progressivamente, a partir de 1974, as discriminações entre homens e mulheres, princípio que foi, desde logo, explicitado na Constituição aprovada em 1976, pondo termo a uma evidente desigualdade de acesso a diversos domínios da vida social.

---

27. No início de 1993, quando foi anunciada na televisão portuguesa a decisão comunitária de alargar a licença de parto para 14 semanas, um responsável pela Confederação Industrial Portuguesa, a quem foi solicitada a opinião, afirmou que a consequência mais imediata dessa medida seria o aumento do desemprego feminino.

Durante o Estado Novo, a regulamentação acentuou consideravelmente a discriminação em função do género, designadamente no âmbito do emprego (BELEZA, 1990). O Estatuto do Trabalho Nacional referia no artigo 31º: "o trabalho das mulheres e dos menores fora do domicílio será regulado por disposições especiais conforme as exigências da moral, da defesa física, da maternidade, da vida doméstica, da educação e do bem social".

A primeira legislação orientada para a protecção social das mulheres surgiu em 1955-59, não deixando, contudo, de reflectir o seu estatuto secundário e de criar entraves à sua contratação: no essencial, proíbe-se o trabalho feminino nocturno, regulamentam-se as faltas para assistência à família e penalizam-se os atentados contra a dignidade das mulheres no trabalho.

No final dos anos 60, foi adoptado o princípio do "salário igual para trabalho igual". No entanto, permanece a disposição que permite ao marido opor-se à celebração do contrato de trabalho da mulher, bem como a exclusão do exercício de determinadas profissões, como a magistratura e a carreira diplomática, ou o impedimento de casar, designadamente no caso das enfermeiras, telefonistas ou hospedeiras de bordo.

No momento em que aconteceu a Revolução, o quadro legal era, de facto, bastante penalizante para as mulheres. Curiosamente, essa situação não se traduziu, como em Espanha ou na Grécia, na emergência de movimentos feministas de grande expressão. A partidarização rápida e profunda da sociedade portuguesa a partir de 1974 pode, de algum modo, justificar essa ausência, acompanhada de uma relativa subalternização das questões relacionadas com a discriminação entre homens e mulheres.

Mesmo assim, a Constituição de 1976 impôs a igualdade em todos os domínios, proibindo qualquer discriminação em função do sexo (art. 13º) e, especificamente, no âmbito do emprego (art. 59º e 60º). Esses preceitos constitucionais só

foram, no entanto, regulamentados a partir de 1979, em especial através do Decreto-Lei 392/79, sobre a igualdade no trabalho e no emprego, e da Lei 4/84, sobre a protecção à maternidade e à paternidade.

Em 1979, foi estabelecida a igualdade de remuneração para trabalho igual ou de valor igual prestado à mesma entidade patronal (VALE, 1988). Esse princípio excluía a Administração Pública, que só foi abrangida em 1988, e o serviço doméstico e/ou domiciliário. O mesmo diploma introduziu a possibilidade de se adoptarem acções positivas para corrigir as assimetrias existentes e afirmou a função social da maternidade, definindo, nessa perspectiva, a protecção às mulheres grávidas (CAMPOS, 1988). No sentido de zelar pelo cumprimento dos princípios instituídos, o Decreto-Lei 392/79 criou a Comissão para a Igualdade no Emprego e no Trabalho, dependente do Ministério do Emprego e Segurança Social.

Verificando-se que uma larga parcela dos comportamentos que discriminam as mulheres no emprego decorrem das funções, directa ou indirectamente, relacionadas com a maternidade, o Estado interveio também nesse campo através da definição dos direitos e deveres associados à maternidade e à paternidade (Lei 4/84). Embora colocadas, formalmente, em posição de igualdade, as responsabilidades atribuídas às mães e aos pais permanecem substancialmente diferentes, mesmo perante a lei.

Essa desigualdade é, em grande parte, justificada pelos factores biológicos, mas, em numerosos aspectos, ultrapassa bastante os limites definidos pela Natureza. Por exemplo, sendo absolutamente justificada a necessidade da licença de parto para as mulheres, nada obriga, no entanto, que elas tenham que assegurar, em exclusivo, os cuidados pós-natais, quando se sabe que essa interrupção da actividade laboral (alargada, recentemente, para 14 semanas) penaliza, com muita frequência, a carreira profissional. Acontece que a legislação só admite o subsídio de paternidade em casos de

incapacidade física ou psíquica da mãe ou em caso de morte (SESS, 1988).

Apesar de um quadro jurídico em que, no essencial, a desigualdade entre homens e mulheres não tem expressão, o Estado não assume, no entanto, uma actuação neutra. A perspectiva patriarcal que atravessa o poder político manifesta-se, por exemplo, nos numerosos casos de discriminação que a jurisprudência tem permitido (BELEZA, 1990); concretiza-se também na ratificação, por parte do Ministério do Emprego e Segurança Social, de instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho que incluem, frequentemente, infracções explícitas aos princípios anti-discriminatórios.

As queixas apresentadas à Comissão para a Igualdade no Emprego e no Trabalho (CITE), cujo seguimento, envolvendo a Inspecção-Geral de Trabalho, tem sido, com frequência, inconsequente, exemplificam também a falta de neutralidade do Estado. Estes processos permitem, contudo, identificar os campos mais susceptíveis à discriminação no mercado de emprego.

No período de 1987 a 1991, foram solicitados 23 pareceres à CITE [28] sobre as seguintes formas de discriminação (CITE-MESS, 1992):

- regalias retiradas [29] devido a licença de parto ou de aleitação..... 10 casos
- diferenças salariais..... 5
- progressão nas carreiras profissionais..... 3
- direito a subsídio de infantário restrito às mulheres..... 2
- diferenças nas condições de trabalho..... 2
- exclusão das mulheres no recrutamento..... 1

28. O que indicia, desde logo, as dificuldades no acesso a este tipo de instituições estatais e a falta de credibilidade na sua eficácia.
29. As regalias incluíam prémios de assiduidade e de produtividade e subsídios de refeição.

Embora os casos chegados à CITE sejam em número muito reduzido, o que lhes retira a capacidade de representar o universo da discriminação, os aspectos focados indiciam que a desigualdade entre homens e mulheres no mercado de emprego passa, sobretudo, por dois campos: a remuneração do trabalho e a distinta responsabilização atribuída à maternidade e à paternidade.

A infracção ao princípio de salário igual para trabalho de valor igual é, de algum modo, sancionada pelo Estado. Como se verá adiante, os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, da responsabilidade das entidades patronais e sindicais e cuja aplicação é garantida pelo Estado, incluem, frequentemente, discriminações importantes, nomeadamente tabelas salariais em que à mesma categoria profissional correspondem remunerações diferentes para homens e mulheres. A CITE detectou esta resultante das claúsulas contratuais em duas situações: num caso tratava-se da progressão na carreira profissional e noutro de diferenças salariais. Neste contexto, as entidades patronais aproveitam, naturalmente, as vantagens concedidas pelos sindicatos e pelo Estado, não por se tratar, objectivamente, de mulheres, mas pelas condições associadas a esses, e eventualmente a outros, trabalhadores.

Aliás, é importante ter presente que 19 dos 23 pareceres solicitados foram veiculados por organizações sindicais, o que constitui, por certo, um filtro e uma limitação à expressão real da discriminação das mulheres no mercado de emprego — esta questão parece não interessar particularmente aos sindicatos, na medida em que a ultrapassam, com frequência, nas negociações que estabelecem. Convém acrescentar que 15 dos 23 pareceres solicitados partiram da iniciativa de apenas três organizações sindicais (indústria têxtil, indústria química e bancários). Tratar-se-á de uma sensibilização real, ainda que restrita, para a problemática do emprego feminino, ou

apenas de uma estratégia de mobilização, emergente em momentos específicos? A escassez de resultados concretos provenientes dos processos desencadeados pelos referidos sindicatos, ou da sua divulgação, aponta mais no sentido da segunda hipótese.

Mas a principal origem da discriminação incide, nitidamente, na desigual repartição das tarefas familiares. As restrições à contratação de mulheres numa instituição bancária, objecto de um parecer solicitado à CITE e amplamente publicitadas pela comunicação social, suscitaram, por parte da entidade patronal, justificações que traduzem bem a influência directa do modelo de organização familiar dominante: a administração do banco argumentou que "a total exclusividade e disponibilidade [dos candidatos], em termos temporais e geográficos" (CITE-MESS, 1992, p.52) constituía um critério decisivo para a aprovação nas provas de selecção. Como é que que as entidades patronais avaliam a disponibilidade dos candidatos? Perguntando directamente aos homens e inquirindo as mulheres sobre o seu estado civil e o número de filhos!

A discriminação ligada à maternidade é, na realidade, complexa. O Estado afirma a função social da maternidade, mas não cria, de facto, as condições que possibilitem a sua concretização. A penalização das trabalhadoras pelo absentismo provocado pela gravidez, pelo parto ou pela assistência às crianças e à família nega, na realidade, a perspectiva da maternidade como função social. Mas não é suficiente, nem legítimo, responsabilizar exclusivamente os empregadores pelo cumprimento dessa função. Para que deixe de ser apenas uma intenção, torna-se indispensável distribuir as responsabilidades da procriação: pelo Estado, assegurando os serviços sociais necessários e compensando os empregadores pelos eventuais prejuízos provocados pelo absentismo; pelos homens, aproximando algumas das funções da paternidade às da maternidade.

A realidade não aponta, de facto, nesse sentido. Os resultados de um inquérito nacional realizado em 1987 pela Secretaria de Estado da Família revelam o seguinte:

— quem leva as crianças ao médico (%):

mãe	65
pai	2
pais	33

— quem fica com as crianças quando estão doentes (%):

mãe	83
pai	1
pais	13
outras pessoas	3

— quem trata dos assuntos escolares das crianças (%):

mãe	38
pai	9
pais	37
outras pessoas	16

A intervenção do Estado no sentido de atenuar a penalização das mulheres imposta pelas responsabilidades familiares não tem avançado de forma significativa e nalguns aspectos verificou-se mesmo uma certa regressão: o Decreto-Lei 874/76 considerava justificadas as faltas ao trabalho por motivo de assistência à família e impunha a sua remuneração; oito anos mais tarde, a Lei 4/84 revogou essa disposição, limitando o número de faltas e tornando facultativo o seu pagamento.

As condições veiculadas pelos instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho

A definição da relação contratual através de instrumentos de regulamentação colectiva, que substituem a relação individual e casuística, pressupõe a democratização da regulação social, pela via da concertação negociada entre empregadores e trabalhadores, cabendo ao Estado a função mediadora. Este processo, característico do fordismo, representa um avanço importante na defesa dos interesses dos trabalhadores, que passam a intervir, directamente, na configuração do sistema de emprego, tornando-se co-responsáveis pelos processos de segmentação.

Em Portugal, a negociação colectiva da relação contratual salientou-se como um dos mais importantes resultados do 25 de Abril, fortalecendo, decisivamente, o papel dos sindicatos na regulação social. A discriminação com base no género não foi, no entanto, motivo de especial atenção. Os avanços neste domínio foram mais um resultado do quadro jurídico do trabalho do que a expressão da iniciativa sindical.

Apesar da marginalidade desta questão no conjunto das preocupações fundamentais do movimento sindical, a partir dos anos 80 verificou-se algum progresso — as duas centrais sindicais organizaram grupos de trabalho orientados para a problemática do emprego feminino.

Essa iniciativa pode ser encarada como um resultado da participação crescente das mulheres no mercado de emprego e, consequentemente, da inevitável manifestação dos seus interesses específicos. Por outro lado, o quadro pós--fordista e as profundas mudanças político-ideológicas que marcaram os anos 80 impuseram a redefinição da organização sindical a clivagem entre capital e trabalho, que monopolizou toda a luta sindical no período fordista, ganhou novos contornos. Talvez não se tenha atenuado tanto como a maioria dos analistas defende, mas a sua expressão ao nível

da empresa, do sector, da região ou do país tornou-se menos evidente, provavelmente porque a mundialização da economia impôs uma mudança de escala às relações sociais. Neste contexto, emergiram novos focos de atenção — os jovens, os reformados ou as mulheres ganharam, na perspectiva sindical, o estatuto de "camadas específicas de trabalhadores", com direito a organização (Programa de Acção aprovado no 7º Congresso da CGTP-IN, 1993).

A mudança não foi, contudo, suficientemente concretizada: as cláusulas dos instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho mantêm, contrariando a legislação nacional e comunitária, discriminações explícitas e, por outro lado, não contemplam, na maioria dos casos, medidas antidiscriminatórias. Uma análise elaborada, em 1988, pela Comissão Nacional de Mulheres da CGTP-IN, sobre *A contratação colectiva e a igualdade entre homens e mulheres*, a partir dos textos de 69 convenções colectivas subscritas por associações sindicais filiadas na CGTP-IN, permite definir os âmbitos específicos da discriminação promovida ou consentida pelas organizações sindicais e patronais e sancionada pelo Estado, ou seja, pelos principais protagonistas da regulação social.

O acesso às várias categorias profissionais não se apresenta, em muitos casos, igualitário numerosos contratos colectivos de trabalho (CCT) utilizam designações exclusivamente no masculino ou no feminino. Encarado, frequentemente, como um aspecto irrelevante e decorrente de vícios de linguagem inconsequentes, a análise de casos concretos vem contrariar essa leitura e comprovar o carácter discriminatório desse procedimento. Na realidade, são designadas no masculino as categorias do topo da hierarquia e no feminino as da base. A tabela de salários mensais mínimos para a indústria da moagem de trigo de 1986 (VALE, 1988) ilustra bem essa situação (quadro 3.2)

Alguns contratos ultrapassam mesmo a questão do género gramatical e excluem, expressamente, o acesso das mulheres a determinadas categorias profissionais: foram detectados casos destes no CCT da indústria têxtil (14 profissões), no da cerâmica, no da corticeira e no da mineira.

Quadro 3.2
Tabela de salários mensais mínimos para a indústria da moagem de trigo, 1986

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima
1	Encarregado geral Moleiro ou técnico de fabrico	44.500
2	Analista	39.250
3	Ajudante de moleiro ou de técnico de fabrico Fiel de armazém → Preparador(a)	35.600
4	Reparador Carpinteiro Estriador de cilindros Ajudante de fiel de armazém	34.500
5	Condutor de máquinas de moagem Condutor de silos Ensacador/Pesador Saqueiro Auxiliar de laboração Guarda ou porteiro	33.300
6	→ Encarregada	25.800
7	→ Empacotadeira → Costureira Servente	25.000

Fonte: VALE (1988, p.41)

Outra via promotora da discriminação no acesso ao emprego passa pelos critérios de preferência nas admissões. A situação de "chefe de família" surge, frequentemente, no conjunto das condições preferenciais. Os problemas inerentes a este critério são de vária ordem:

- em 1977, essa figura foi eliminada do Código Civil;
- a legislação laboral relativa à discriminação com base no sexo não permite qualquer referência à situação familiar (D.L. 392/79);
- embora não seja definido se o "chefe de família" é homem ou mulher, é sabido que, quando essa figura tinha existência legal, era desempenhada, na sua larga maioria, pela população masculina (92%, em 1970, segundo o Recenseamento Geral da População).

A formulação dos direitos inerentes à procriação e à assistência à família evidencia também aspectos potenciadores da discriminação entre homens e mulheres. Mais de metade dos CCT analisados incluem capítulos intitulados "os direitos das mulheres", os restantes designam essa matéria como "protecção à maternidade", "licença de maternidade – direitos da mãe", "protecção na gravidez e na maternidade". Apenas um dos CCT inclui um capítulo designado por "protecção da maternidade e da paternidade". Neste cenário, salientam-se dois aspectos importantes: a maioria dos agentes responsáveis pela regulamentação do trabalho não dissocia mulher de mãe; por outro lado, a procriação é encarada como uma responsabilidade exclusivamente feminina.

Na realidade, a maioria das cláusulas dos CCT relativas à assistência aos filhos são, potencialmente, extensíveis aos homens, tais como:

- direito a escolher a época de férias coincidente com as férias escolares dos filhos;
- possibilidade de desenvolver a actividade laboral em regime de tempo parcial;

- possibilidade de dispensa de trabalho extraordinário ou nocturno;
- direito à utilização de infantários da empresa ou subsidiados pela empresa;
- possibilidade de obter licenças sem vencimento.

Os aspectos discriminatórios presentes nos textos das convenções colectivas não podem ser entendidos como faltas de atenção irrelevantes. De facto, contribuem, decisivamente, para potenciar a marginalidade das mulheres no mercado de emprego.

É difícil, perante valores culturais que apontam, cada vez mais, para a eliminação de todas as formas de desigualdade, que o Estado, os sindicatos ou as entidades patronais assumam a sua responsabilidade na discriminação.

Mas, na presença de situações concretas, como as que reflectem a enorme distância entre as responsabilidades atribuídas à maternidade e à paternidade, interessa perguntar a quem interessa a diferença e quem é prejudicado pela sua eventual eliminação. Os empregadores não se dispõem a pagar o preço da função social da procriação – a falta de mão-de-obra decorrente da queda da fecundidade é, na perspectiva económica, um cenário demasiado longínquo; por outro lado, aproveitam, naturalmente, as vantagens de uma mão-de-obra com exigências limitadas. Os sindicatos afirmam a necessidade de alterar a situação laboral das mulheres, mas colaboram, activa ou passivamente, na discriminação – se as responsabilidades da paternidade forem reforçadas e equiparadas às da maternidade, no sentido de atenuar a penalização das mulheres, a disponibilidade que tem promovido a progressão nas carreiras profissionais masculinas torna-se, inevitavelmente, mais reduzida. "Isso seria avançar pelo retrocesso", foi o comentário de um sindicalista. Por onde passa, então, o progresso?

4. CLIVAGENS ENTRE HOMENS E MULHERES NO MERCADO DE EMPREGO EM PORTUGAL

No ponto anterior, identificaram-se os processos fundamentais da regulação que conduzem à distinção entre homens e mulheres no mercado de emprego. A intervenção dos agentes reguladores define as condições gerais da segmentação, mas a sua concretização depende dos protagonistas principais do mercado de emprego empregadores e trabalhadores, que conferem especificidade às várias modalidades da segmentação, confrontando os seus interesses e características individuais com as normas gerais.

Os critérios que presidem à gestão do emprego conduzem a formas de segmentação diferenciadas consoante os princípios dominantes, em cada momento e em cada situação específica, no processo de valorização do capital. Assim, as características da empresa, do espaço onde se localiza ou da actividade económica que desenvolve conduzem à variedade da segmentação do emprego. Os factores de clivagem atribuíveis às características individuais dos trabalhadores são, essencialmente, definidos no exterior do mercado de emprego, e concorrem para os associar a determinados desempenhos profissionais. Ou seja, no mercado de emprego e no interior das instituições empregadoras dá-se a segmentação dos empregos, resultante do confronto entre o cenário definido pelos agentes reguladores e as exigências específicas dos empregadores, e no exterior configura-se a diferenciação dos trabalhadores, inserida no quadro da segmentação social e cultural.

Antes de focar os aspectos da segmentação veiculados pelos empregadores e pelos trabalhadores, interessa, no entanto, concretizar o pano de fundo desta análise — as principais clivagens entre o emprego feminino e o masculino.

Essa caracterização respeita três vertentes fundamentais do emprego:

a) o padrão de actividade – perfil etário das taxas de actividade;
b) a segmentação horizontal – distribuição por actividades económicas;
c) a segmentação vertical – distribuição por categorias sócio-profissionais.

A expressão geográfica dos diversos segmentos do mercado de emprego, horizontais e verticais, e a sua evolução nas últimas décadas permitem avaliar o carácter mais ou menos permanente ou estrutural das várias componentes da diferenciação do emprego com base no género e detectar a sua articulação com aspectos exteriores ao mercado de emprego.

A informação estatística sobre o emprego

A informação quantitativa e sistemática sobre o emprego em Portugal tem origem em três fontes principais: os *Recenseamentos Gerais da População* (INE), o *Inquérito ao Emprego* (INE) e os *Quadros de Pessoal* (MESS). Esta última fonte foi abandonada nesta análise dado que exclui parcelas relevantes do emprego o emprego por conta própria, a Administração Pública, a maioria dos serviços pessoais e domésticos e uma larga parcela do emprego agrícola e das actividades comerciais, ou seja, não abrange sectores em que a presença das mulheres é particularmente importante.

A análise desenvolvida nos pontos seguintes baseou-se, assim, fundamentalmente, na informação recolhida pelo INE. Os Recenseamentos Gerais da População incluem uma informação bastante detalhada no domínio do emprego, tanto no que diz respeito à caracterização da população activa como à desagregação geográfica, mas o atraso que se tem verificado

no apuramento dos dados de 1991 impede o conhecimento da situação recente.

No sentido de colmatar a falta de informação sobre a actualidade e de abranger aspectos do emprego ausentes nos Recenseamentos Gerais da População, recorreu-se ao Inquérito ao Emprego. Esta fonte, cuja estrutura corresponde, nos últimos anos, aos critérios definidos ao nível comunitário, pela EUROSTAT, inclui um conjunto diversificado de aspectos que cobrem as componentes fundamentais do emprego, embora a dimensão da amostra não permita uma desagregação geográfica da informação mais detalhada que as NUT 2 (5 regiões). Quando se trata de aspectos que abrangem fracções reduzidas da população activa, nem mesmo essa desagregação é possível, tendo-se optado, nesses casos, por restringir a leitura ao País e à Região de Lisboa e Vale do Tejo. Dada a dimensão demográfica desta região, a amostra permite uma pormenorização grande e, por outro lado, é neste espaço que se irá desenvolver, posteriormente, o estudo de casos.

4.1 Padrões de actividade — a expressão numérica das mulheres no mercado de emprego

Os critérios de contabilização da população activa têm variado nas últimas décadas, em particular no que diz respeito às mulheres e à agricultura — o abandono masculino das actividades agrícolas conduziu, frequentemente, à formalização do estatuto profissional das mulheres que eram já, de facto, activas, mas surgiam nas contagens como domésticas, no contexto de explorações familiares.

Apesar das limitações impostas pelos critérios estatísticos e da eventual subavaliação da actividade feminina nos anos mais recuados, a informação recolhida a partir de 1960 aponta, nitidamente, para um acréscimo muito forte da participação das mulheres no mercado de emprego (quadro 4.1), que coloca, actualmente, Portugal numa posição

saliente no contexto da Comunidade Europeia, quando nos anos 60 ocupava ainda um dos últimos lugares [30]

Quadro 4.1
Taxa de actividade [31], Portugal — 1960 a 1992

	1960	1970	1981	1992
PORTUGAL				
Total	52.9	53.8	56.9	65.3
Homens	90.5	83.7	76.8	75.8
Mulheres	18.9	27.1	38.2	55.5
% Mulheres no emprego total	18.7	26.6	34.9	44.3

Fontes: INE, *Recenseamento Geral da População*, 1960, 1970 e 1981
INE, *Inquérito ao Emprego*, 1992

Nas três últimas décadas a taxa de actividade total registou um progressivo acréscimo. Essa evolução global inclui percursos opostos da população feminina e da masculina. A taxa de actividade dos homens foi diminuindo ao longo do período, devido, por um lado, ao retardamento da entrada no mercado de emprego provocado pelo alargamento do período de escolaridade e, por outro, à antecipação da idade de reforma. Embora se tenham verificado tendências idênticas na população feminina, o recrutamento massivo de "domésticas" e o progressivo desaparecimento dessa situação nas mulheres jovens compensaram, largamente, a diminuição induzida pelos factores que justificam o decréscimo da taxa de actividade masculina — a participação das mulheres no mercado de emprego passou de 18.7%, em 1960, para 44.3%, em 1992.

30. Em 1960, a parcela de mulheres no emprego total era de 18.7% em Portugal e de 30.5% no conjunto de países que integram actualmente a Comunidade Europeia; em 1970, essas percentagens eram, respectivamente, de 31.7% e 26.6%.
31. A taxa de actividade abrange apenas a população empregada e em idade activa, dos 15 aos 64 anos.

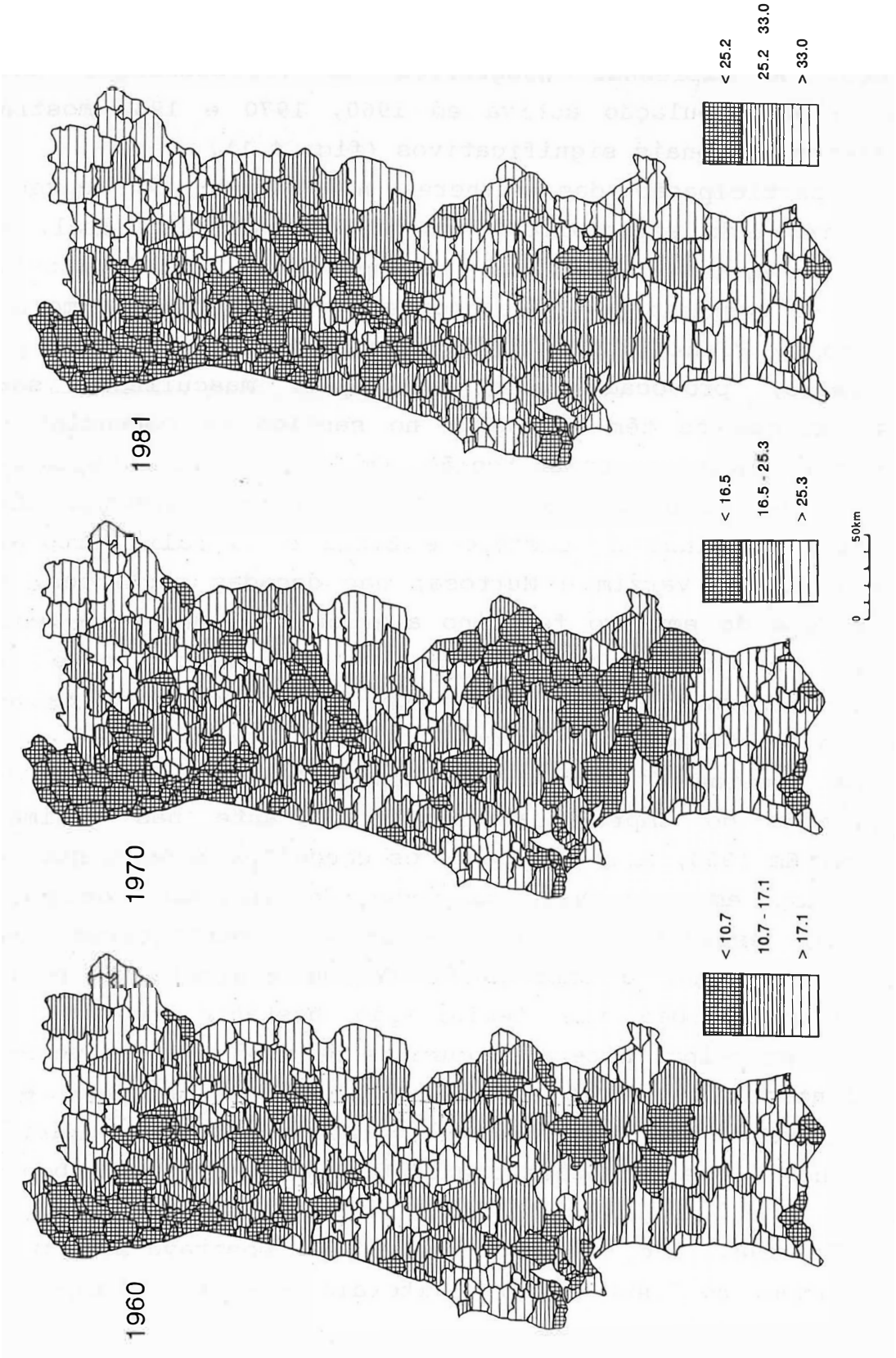
A actividade laboral feminina tem assumido, no entanto, intensidades diferentes nas várias regiões do País, resultantes de condições económicas e sociais mais adversas ou mais propícias à inclusão das mulheres no mercado de emprego. A expressão geográfica da representação das mulheres na população activa em 1960, 1970 e 1981 mostra contrastes regionais significativos (fig. 4.1).

A participação das mulheres no mercado de emprego tem-se revelado especialmente intensa no Norte Litoral. A estrutura agrícola familiar, a importância da indústria têxtil, do vestuário e do calçado e, nalguns casos, como no distrito de Viana do Castelo, o desequilíbrio acentuado do *sex ratio*, provocado pelas migrações masculinas, são condições que se têm conjugado no sentido de potenciar o emprego das mulheres nessa região. Em 1960, a percentagem de mulheres na população activa era sobretudo elevada nos distritos de Viana do Castelo e Braga e na faixa litoral entre Póvoa do Varzim e Murtosa; nas décadas seguintes, a importância do emprego feminino alargou-se a uma área mais vasta, nos distritos de Aveiro e Viseu, onde a industrialização, mais recente, tem recorrido bastante ao trabalho das mulheres.

No restante território nacional, o padrão da feminização do emprego alterou-se bastante nas últimas décadas. Em 1960, eram sobretudo os concelhos urbanos que se destacavam, em particular as sedes de distrito, onde os serviços, especialmente os domésticos, constituíam uma oferta relevante; o emprego na região vinícola do Douro apresentava também uma feminização bastante superior à média. A principal alteração durante os anos 60 observou-se no Alentejo: em 1970, a feminização do emprego era considerável, em resultado do aumento dos salários masculinos e das migrações com destino à região de Lisboa e Setúbal.

Em 1981, o padrão espacial mostrava-se mais concentrado, no Centro e Norte Litorais, onde se reforçava a

Figura 4.1
EVOLUÇÃO DA TAXA DE FEMINIZAÇÃO DA POPULAÇÃO ACTIVA
POR CONCELHOS, PORTUGAL 1960-81



tendência anterior, e na Área Metropolitana de Lisboa, onde o desenvolvimento do terciário solicitava um número crescente de mulheres. O emprego agrícola tinha regredido bastante durante os anos setenta e os serviços passaram a constituir a principal procura de emprego feminino.

Os concelhos do Litoral algarvio, bem como a área da Covilhã, mantiveram, entre 1960 e 1981, taxas de feminização da população activa relativamente elevadas — a importância do trabalho feminino na indústria têxtil justifica o primeiro caso; a indústria conserveira, até aos anos 70, e a actividade turística, a partir do final da década de 60, são responsáveis pelos valores registados no Algarve.

O Alentejo e o Douro surgem como casos bem ilustrativos de um processo frequente: a agricultura empresarial recorreu, dominantemente, num primeiro momento, a mão-de-obra masculina. Quando se começou a verificar uma pressão significativa nos salários e, paralelamente, um declínio da produção agrícola, provocada pela industrialização e pelo processo migratório, os empregadores passaram a recorrer à mão-de-obra feminina. Posteriormente, a mecanização substituiu, em muitos casos, o trabalho manual [32]. Muitas unidades industriais parecem seguir, num período mais recente, o mesmo percurso.

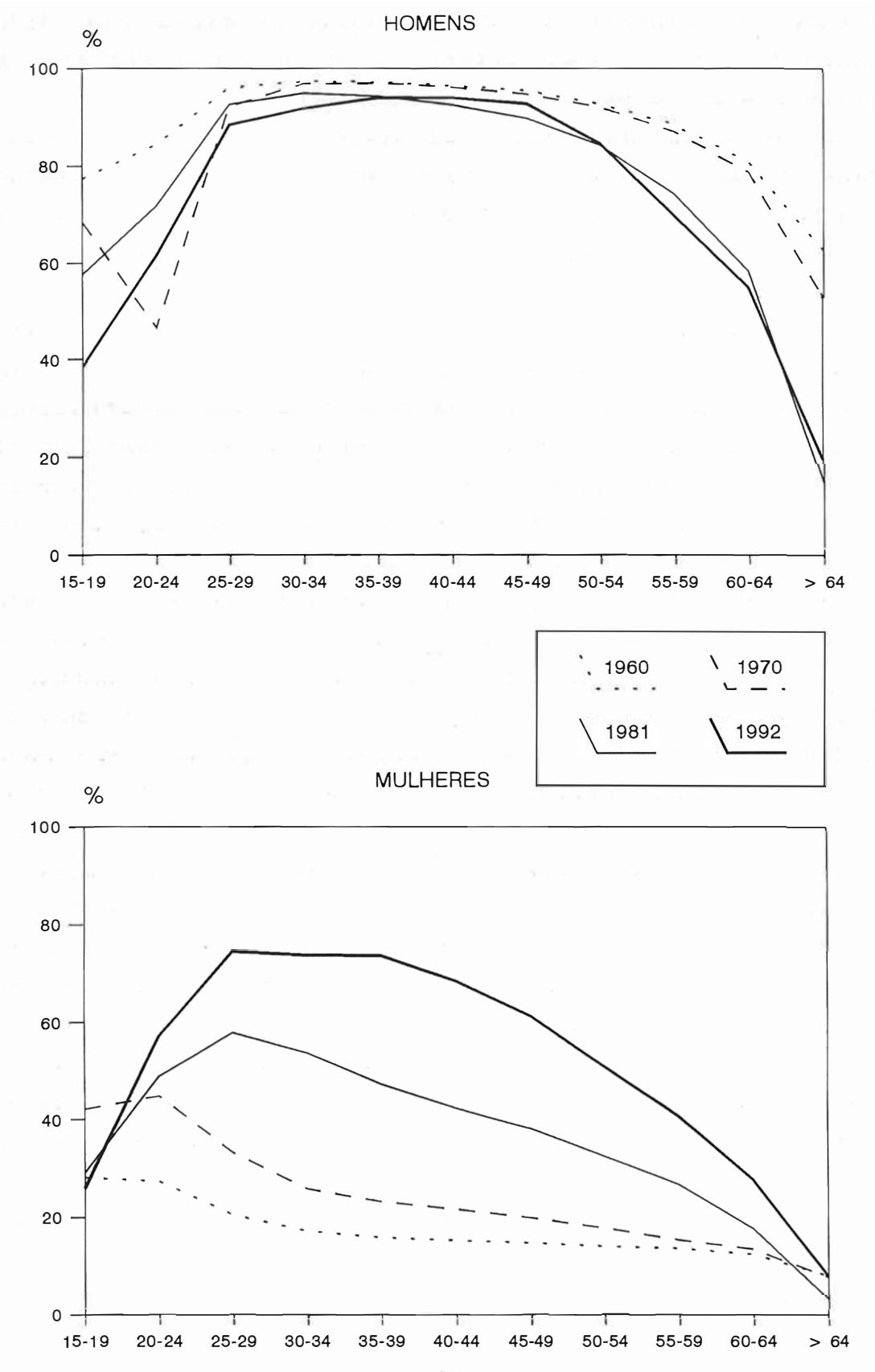
Globalmente, o emprego feminino registou uma mudança quantitativa muito profunda e rápida, mas para definir o processo de entrada das mulheres no mercado de emprego e as particularidades regionais torna-se necessário recorrer ao padrão de actividade (fig. 4.2).

A grande expansão do emprego feminino nos anos 60 correspondeu, sobretudo, ao recrutamento de mulheres jovens, dos 15 aos 24 anos. O casamento e, em particular, o

---

32. Em 1981, já não se registavam taxas de feminização da população activa superiores à média nacional nas regiões de agricultura empresarial e numerosos concelhos do Alentejo e do Douro registaram mesmo, entre 1970 e 1981, decréscimos significativos da taxa de feminização da população activa.

Figura 4.2
PADRÕES DE ACTIVIDADE, PORTUGAL 1960-92
(taxas de actividade por grupos etários)



nascimento do primeiro filho constituíam, até ao início dos anos 70, obstáculos consideráveis à continuação da actividade laboral, pelo menos no mercado oficial, já que, nos grupos sociais mais desfavorecidos, era frequente as mulheres casadas passarem a desenvolver trabalhos domésticos remunerados, no domicílio ou fora dele (costureiras, empregadas de limpeza, amas...). A amplitude dessas actividades não é, no entanto, avaliável na medida em que a sua marginalidade económica induzia a omissão na estatística oficial.

Foram sobretudo essas jovens que substituíram, durante a Guerra Colonial, os homens que escasseavam no mercado de emprego (episódio que surge com grande nitidez no padrão de actividade masculino). A guerra e a emigração provocaram, como já se referiu anteriormente, o impulso mais decisivo, das últimas décadas, para a participação das mulheres nos vários segmentos do mercado de emprego.

Nas décadas de 70 e 80, observou-se o que se pode designar por consolidação do emprego feminino – o casamento e a maternidade deixaram de ser impedimentos fortes à permanência no mercado de emprego. A forma do padrão de actividade feminino aproximou-se, assim, da do masculino, aumentando significativamente o período activo da maioria das mulheres. Esta evolução não significou, no entanto, transformações de fundo na organização das tarefas familiares e os progressos verificados no sistema educativo público ou na assistência social (o desenvolvimento do Estado Providência) também não foram suficientemente amplos para justificar o grande incremento do emprego feminino. Ou seja, a maioria das mulheres passou a estar empregada, não podendo contudo partilhar, na família ou com o Estado, as tarefas de reprodução social alargou-se assim, substancialmente, a dupla jornada de trabalho.

A transformação do padrão de actividade das mulheres, nas duas últimas décadas, deve justificar-se essencialmente pelos parâmetros dominantes na oferta de emprego. A situação

periférica de Portugal no quadro económico europeu justifica que o baixo preço da mão-de-obra prevaleça como uma das condições essenciais do investimento. Na realidade, a sobrevivência de um grande número de empresas e o desenvolvimento dos serviços públicos não comportam salários elevados, nem manifestam necessidade de um trabalho muito qualificado. Num período em que a organização do movimento sindical exercia uma forte pressão no sentido da melhoria das condições de trabalho, o recurso crescente a mão-de-obra feminina, na sua maioria situada fora do raio de acção dos sindicatos, tornou-se uma alternativa bastante vantajosa para uma grande parte dos empregadores. O aumento considerável do nível de instrução das mulheres e o desenvolvimento e diversificação da formação profissional potenciaram, ainda mais, as vantagens do emprego feminino.

Paralelamente, a transformação dos valores sociais e culturais impulsionada pela Revolução actuou no mesmo sentido. A mulher-esposa e a mãe de família passaram a ser modelos contestados; a interferência do marido na vida profissional da mulher foi restringida pela legislação e, sobretudo, pelos padrões de comportamento que passaram a dominar a emancipação das mulheres avançou de forma significativa no domínio sócio-cultural.

A evolução do padrão de actividade feminina assume, no entanto, expressões regionais diferenciadas. O aspecto mais significativo, comum a homens e mulheres mas com maior expressão na população feminina, diz respeito à taxa de actividade da população jovem. A diminuição progressiva da taxa de actividade juvenil (quadro 4.2) deve-se à massificação e à extensão da escolaridade, a partir do final dos anos 60 e, especialmente, depois de 1974. Esse processo foi bastante diferenciado nas várias regiões do País, consoante o sistema produtivo recorria com maior ou menor frequência ao trabalho de adolescentes e jovens em idade escolar — no Norte e no Centro, especialmente nas áreas mais

industrializadas do litoral, as taxas de actividade dos jovens mantêm-se muito elevadas, enquanto na região de Lisboa e no Sul diminuíram acentuadamente.

Quadro 4.2
Taxa de actividade dos 15 aos 19 anos, 1960 a 1992

	1960	1970	1981	1992
PORTUGAL				
Homens	77.4	68.4	57.6	38.6
Mulheres	28.1	42.1	29.1	25.9
NORTE				
Homens	81.0	74.2	64.9	47.3
Mulheres	31.1	50.4	36.5	38.0
CENTRO				
Homens	78.8	68.2	64.3	45.3
Mulheres	22.0	35.6	32.0	26.1
LISBOA E VALE DO TEJO				
Homens	70.9	61.8	43.9	25.2
Mulheres	35.8	41.5	20.1	17.6
ALENTEJO				
Homens	79.6	64.8	51.6	32.1
Mulheres	20.5	33.9	17.5	13.5
ALGARVE				
Homens	73.6	59.4	49.7	26.2
Mulheres	19.0	24.0	16.4	9.2

Fontes: INE, *Recenseamento Geral da População*, 1960, 1970 e 1981
INE, *Inquérito ao Emprego*, 1992

A distinção entre homens e mulheres deriva, também, das solicitações de emprego dirigidas aos jovens — a procura dirige-se, dominantemente, à população masculina.

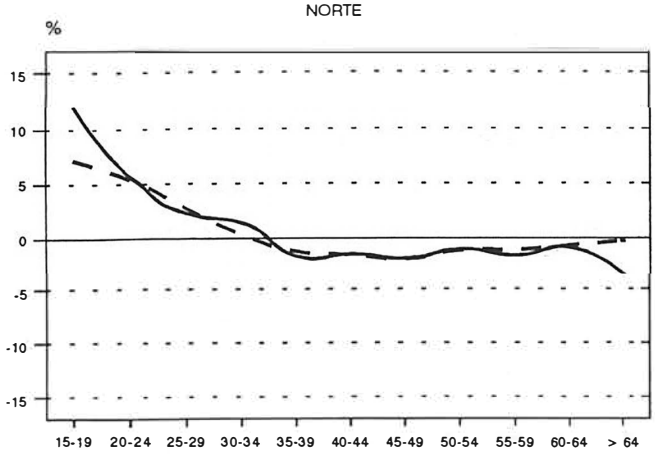
A diferença assume, contudo, um âmbito mais vasto: o sucesso escolar das raparigas no ensino secundário é maior e as taxas de abandono são menos elevadas, o que se justifica, em parte, pela permanência de padrões de educação distintos para os dois géneros, sendo mais propícios ao desempenho escolar da população feminina, que se mantém mais

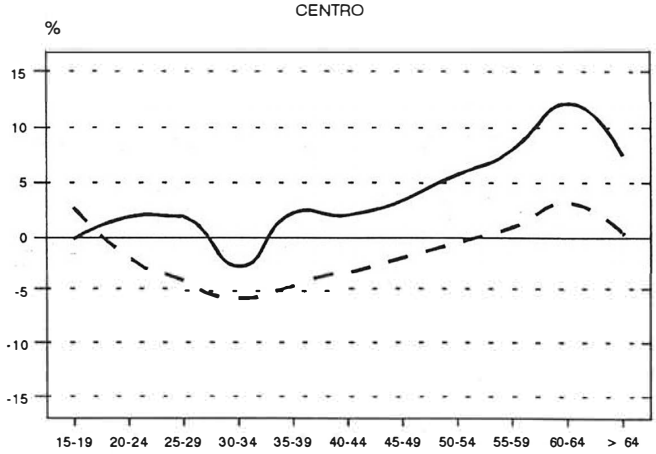
"recolhida" no agregado familiar e a quem se exige, frequentemente, maiores responsabilidades na família. Às maiores oportunidades de emprego para os rapazes alia-se, assim, uma resposta mais pronta, na medida em que, de algum modo, lhes é permitido abandonarem a escola com mais facilidade. A ideia da necessidade de "lutar pela vida" emerge, no caso dos rapazes, menos associada à escolarização, pelo menos nos grupos sociais com menores recursos.

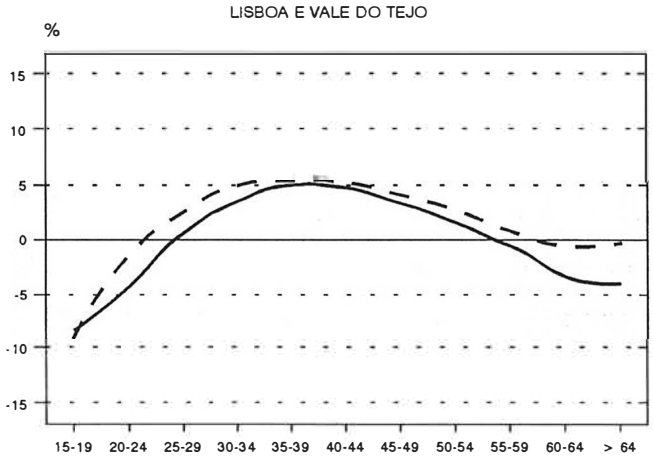
Os desvios regionais dos padrões de actividade das mulheres em 1981 e 1992 (fig. 4.3) não diferem apenas nos grupos mais jovens – os perfis são distintos e identificam processos de feminização do emprego diferenciados nas várias regiões do País.

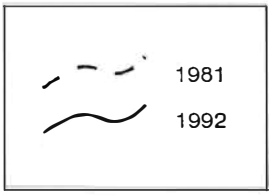
A região de Lisboa e Vale do Tejo apresenta a situação que se pode considerar mais avançada, ou, pelo menos, mais próxima da que se regista nos países mais desenvolvidos: o emprego feminino precoce e tardio surgem, ambos, subrepresentados, tendência que se acentuou na última década, e as taxas de actividade na idade activa mostram-se bastante elevadas, superiores às observadas nas restantes regiões. É nesta região que a escolaridade se prolonga até mais tarde, sobretudo porque o acesso ao ensino superior se encontra mais facilitado, o que justifica taxas de actividade reduzidas no grupo etário dos 20 aos 24 anos e bastante elevadas nos grupos seguintes. Entre os 30 e os 49 anos, a região de Lisboa e Vale do Tejo apresenta os valores mais elevados de actividade feminina, revelando que nesta região a vida familiar não impede tanto as mulheres de desenvolverem uma actividade profissional como no resto do País, especialmente porque o mercado de emprego as solicita com mais frequência, porque o controlo social é menos acentuado e, também, porque a necessidade de um duplo

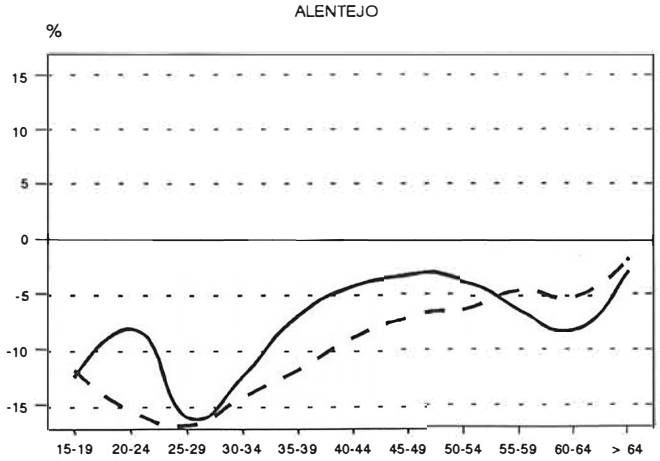
Figura 4.3
DESVIOS REGIONAIS DOS PADRÕES DE ACTIVIDADE DAS MULHERES, PORTUGAL 1981-92

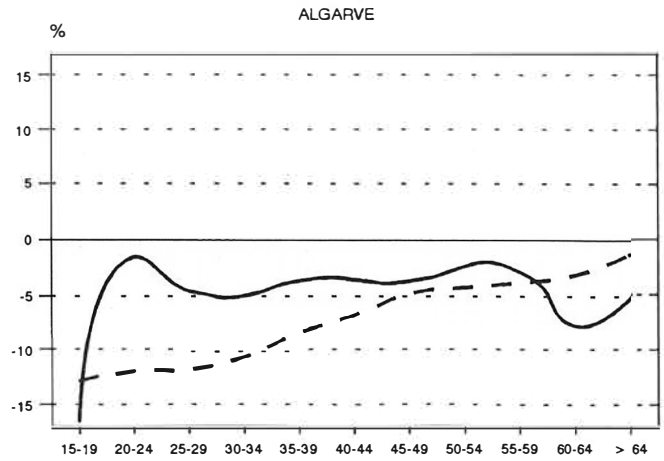












rendimento familiar se faz sentir com maior intensidade [33].

No Norte configura-se um padrão inverso. Por um lado, as solicitações dirigidas ao emprego juvenil, sobretudo na indústria, propiciam o abandono escolar; por outro, a partir da idade do casamento ou da maternidade, a actividade profissional feminina decresce progressivamente. A oferta de emprego na indústria destina-se especialmente às mulheres jovens, muito pouco exigentes no que respeita ao salário e às condições de trabalho, dado que a grande maioria reside ainda com a família de origem. A articulação frequente entre a actividade industrial e a agrícola, no Norte Litoral, proporciona, também, o abandono do emprego por parte das mulheres casadas; em muitos casos, as mulheres abandonam o trabalho remunerado mas continuam a contribuir, através da pequena produção agrícola destinada ao autoconsumo, para o rendimento do agregado familiar.

Os padrões de actividade feminina observados no Centro, no Alentejo e no Algarve [34] traduzem a importância da agricultura na actividade laboral das mulheres e a incidência do trabalho ocasional, também muito frequente na hotelaria: o trabalho das mulheres mais idosas surge sobrerrepresentado nas três regiões no Centro apresenta valores muito acima da média nacional, no Alentejo e no Algarve registam-se os menores desvios; por outro lado, as entradas e saídas no e do mercado de emprego são mais frequentes, o que se deve justificar pela maior precaridade do emprego.

É também nessas regiões que se verificou, na última década, o maior aumento da taxa de actividade feminina (quadro 4.3), em parte porque se partia de valores relativamente baixos, mas também porque o processo de

---

33. A ausência de produção agrícola familiar, o preço da habitação, dos transportes e outros consumos dominantemente urbanos podem explicar a maior e mais precoce necessidade de complementar o rendimento familiar com o salário feminino.

34. A irregularidade do perfil, relativo a 1992, nessas três regiões, justifica-se, em parte, pela dimensão da amostra. Apesar dessa limitação, a tendência geral é perceptível nos três casos.

substituição de mão-de-obra masculina por feminina, induzido pela migração dos homens (na maioria dos casos temporária) adquire aí a sua maior expressão [35].

Quadro 4.3
Taxas de actividade das mulheres (dos 15 aos 19 anos), por regiões, 1981 e 1992

	1981	1992	Var. %
NORTE	42.0	57.6	27.0
CENTRO	38.1	58.4	34.8
LVT	42.4	55.2	23.3
ALENTEJO	28.6	44.2	35.2
ALGARVE	31.5	51.7	39.1

Fontes: INE, *Recenseamento Geral da População*, 1981
INE, *Inquérito ao Emprego*, 1992

Apesar da progressão do emprego feminino nessas três regiões, os dados de 1992 indicam que o casamento e a maternidade permanecem como factores restritivos da actividade profissional feminina — a inflexão do perfil nas idades em que a fecundidade é mais intensa é bastante nítido nos três casos.

Em síntese, a feminização do mercado de emprego em Portugal nas últimas décadas foi intensa, resultante, sobretudo, da terciarização da economia e de transformações consideráveis nos modelos sócio-culturais. Contudo, se se comparar a situação portuguesa com a dos outros países da Comunidade Europeia, verifica-se que essas duas razões não são suficientes para justificar a forte participação das mulheres no mercado de emprego em Portugal: a terciarização tem sido mais intensa noutros países e o contexto sócio-

35. A região Centro apresenta, no Recenseamento de 1991, um desequilíbrio significativo no sex ratio da população presente — 91 homens por 100 mulheres; no País, o valor é de 93.

cultural nacional não mostra uma especificidade capaz de explicar uma menor intensidade da relação patriarcal. As particularidades do caso português resultam, certamente, da conjunção de três situações: o perfil dominante da oferta de emprego, em que o preço da mão-de-obra e a precaridade da relação contratual prevalecem como critérios fundamentais; a Guerra Colonial e o processo migratório, pelo défice de homens que provocaram; a permanência, até tarde, de sociedades camponesas com grande expressão, onde a situação das mulheres se mostrava muito menos marginal do que nas sociedades industriais ou urbanas da Europa mais desenvolvida, o que influenciou, por certo, os modelos sócio-culturais dominantes na actualidade.

4.2 A segmentação horizontal — actividades masculinas e actividades femininas

A segmentação horizontal distingue o emprego segundo as entidades empregadoras, apontando em dois sentidos: o tipo de actividade desenvolvida e o conjunto de aspectos inerentes à dimensão, à organização e ao posicionamento da entidade empregadora no contexto global da economia.

As diferenciações do emprego decorrentes da actividade económica prendem-se com os critérios de valorização das próprias actividades. Os parâmetros de avaliação incidem, basicamente, no contributo das diferentes actividades, em determinado momento, para o desenvolvimento económico. A expansão ou a regressão do volume de emprego, as exigências da oferta ao nível das qualificações, os níveis salariais médios, as condições de trabalho, em geral, ou a potencial progressão profissional dependem, essencialmente, desse contributo, ou seja, do lugar que as actividades ou as empresas ocupam no processo de valorização do capital.

As actividades mais dinâmicas exercem influência directa sobre as outras, designadamente através do mercado

de emprego. O declínio da agricultura, por exemplo, foi, em parte, justificado pela pressão salarial exercida pelas actividades industriais e terciárias.

Se as actividades económicas fossem apenas complementares, não teria sentido falar de segmentação do emprego e muito menos de discriminação, processos que pressupõem a existência de relações hierárquicas e de barreiras pouco permeáveis entre segmentos. Acontece que a complementaridade se estabelece na desigualdade, na medida em que a articulação das várias actividades impõe a marginalização de umas e a centralidade de outras.

É nesse quadro de avaliação que se configura o nível de prestígio social das várias actividades e que se definem as preferências da procura.

O acréscimo rápido e intenso da participação das mulheres no mercado de emprego em Portugal, ao longo das últimas três décadas, repercutiu-se em todos os segmentos da actividade económica. A evolução do coeficente de variação da taxa de feminização do emprego nas 22 actividades económicas consideradas nesta análise ilustra bem o progressivo esbatimento da segmentação horizontal baseada no género:

	Coef. Var.
1960	3.00
1970	1.12
1981	0.58
1992	0.42

Apesar da entrada significativa de mulheres em segmentos do emprego tradicionalmente considerados masculinos, a concentração de homens nalgumas actividades e a de mulheres noutras mostra-se ainda, actualmente, bastante marcada, no conjunto nacional e nas várias regiões do País (quadro 4.4 e 4.5)— como em muitos outros domínios, as fronteiras atenuaram-se, mas o seu efeito é ainda

importante, sobretudo num dos sentidos: as mulheres "invadiram" os domínios masculinos, mas os homens não entraram, em quantidade significativa, nas actividades onde o emprego das mulheres é maioritário.

No conjunto das 22 actividades, salientam-se 5 onde a participação das mulheres se tem mostrado muito reduzida:

- pesca;
- indústrias extractivas;
- indústria Metalúrgica e Metalomecânica;
- construção Civil e Obras Públicas;
- transportes.

Por outro lado, destacam-se 4 grupos de actividades com taxas de feminização do emprego muito elevadas, desde 1960 até à actualidade:

- indústria têxtil, vestuário e calçado;
- ensino;
- saúde e outros serviços de âmbito social;
- serviços recreativos, pessoais e domésticos.

Esses dois conjuntos de actividades marcam os extremos da masculinização e da feminização do emprego. A persistência, temporal e geográfica, dessas fronteiras revela-se como um elemento importante para a compreensão da segmentação horizontal com base no género. Importa encontrar as afinidades dentro de cada um dos conjuntos.

À partida, a necessidade de esforço físico e a socialização das tarefas de reprodução social parecem surgir como os aspectos agregadores essenciais de cada um dos grupos. Esta divisão corresponderia ao prolongamento, no mercado de emprego, da complementaridade de funções "masculinas" e "femininas", definidas essencialmente a partir de uma base fisiológica, e da divisão por géneros tradicional das tarefas familiares, factores que configuram

Quadro 4.4
Taxa de feminização do emprego nas actividades económicas, Portugal, 1960 a 1992

	1960	1970	1981	1992
TOTAL	18.17	26.22	34.37	44.08
Agricultura	7.55	18.39	36.79	52.14
Pesca	1.73	3.05	3.19	16.67
Extractiva	2.98	3.65	4.54	4.50
Alimentar	33.97	41.37	38.55	43.21
Têxtil/Calçado	45.00	64.37	65.13	70.58
Madeira/Papel	12.87	17.32	22.47	23.15
Química	15.26	21.35	25.50	31.09
Metal./Metalomecânica	4.04	8.00	11.19	11.87
Eléctrica/Electrónica	8.30	29.81	39.80	27.68
Mat. Transporte	1.48	6.64	9.07	21.12
Mobiliário	1.42	4.85	8.18	24.90
Electr./Gás/Água	5.08	11.19	9.99	24.68
Construção Civil	0.79	1.20	2.14	4.56
Comércio	15.15	25.36	33.68	38.63
Hotelaria	20.02	28.41	42.56	53.19
Transportes	3.06	5.67	9.83	20.16
Comunicações	34.49	37.50	35.42	34.87
Serv. Econ./Financeiros	10.97	17.10	24.53	39.00
Admin. Pública	9.32	21.29	32.38	35.65
Ensino	70.63	73.19	76.33	76.55
Saúde/Serv. Sociais	46.37	47.22	63.59	72.65
Serv. Recr. Pess. Domest.	83.24	60.27	55.22	77.32

Quadro 4.5
Taxa de feminização do emprego nas actividades económicas, por regiões, 1992

	NORTE	CENTRO	LVT	ALENTEJO	ALGARVE
TOTAL	44.61	45.01	44.30	37.36	40.84
Agricultura	55.53	57.28	42.43	25.56	30.23
Pesca	— *	30.65	12.01	— *	7.85
Extractiva	3.29	4.19	9.05	3.10	— *
Alimentar	35.98	50.96	45.85	37.02	37.74
Têxtil/Calçado	67.99	73.62	83.20	73.04	73.44
Madeira/Papel	17.35	20.30	31.11	20.69	25.09
Química	27.49	35.14	32.31	10.15	14.35
Metal./Metalomecânica	11.72	17.26	10.15	4.37	11.12
Eléctrica/Electrónica	25.55	21.39	31.56	43.17	— *
Mat. Transporte	30.86	26.10	15.53	25.43	— *
Mobiliário	20.12	27.22	34.70	49.84	— *
Electr./Gás/Água	18.24	25.95	30.60	28.23	— *
Construção Civil	5.00	1.04	6.33	1.72	7.18
Comércio	34.14	39.84	41.19	39.15	46.36
Hotelaria	45.10	59.27	56.49	52.81	50.55
Transportes	18.45	9.62	23.42	9.87	31.94
Comunicações	27.01	31.75	39.42	37.27	44.24
Serv. Econ./Financeiros	37.46	38.93	40.04	31.86	40.82
Admin. Pública	34.16	26.84	40.37	25.99	41.08
Ensino	78.14	72.19	78.36	69.12	75.54
Saúde/Serv. Sociais	69.52	65.45	77.23	75.27	76.20
Serv. Recr. Pess. Domest.	77.63	88.07	74.45	84.34	64.36
Coeficiente de Variação	0.68	0.62	0.58	0.72	0.69

* — valor sem significado estatístico (quantitativo inferior a 100 indivíduos).

Fontes: INE, *Recenseamento Geral da População*, 1960, 1970 e 1981
INE, *Inquérito ao Emprego*, 1992

os modelos de comportamento social associados a cada um dos géneros. Esses parâmetros emergiram, nitidamente, nos resultados de um inquérito sobre o emprego feminino (BARRÈRE, 1991 cit. em GADREY, 1992, p.88), realizado em França, em 1990, a um conjunto de dirigentes de empresas de construção civil, metalurgia e metalomecânica (quadro 4.6).

Quadro 4.6
Qualidades atribuídas aos homens e às mulheres no âmbito do emprego

Homens	Mulheres
força	fraqueza
polivalência	
perigo	
sujidade	limpeza
oficina	escritório
---	destreza manual
---	minúcia
---	qualidade
profissional	doméstico
disponibilidade	indisponibilidade
mobilização	absentismo
fora	dentro
---	intuição
---	consciência profissional

Fonte: BARRÈRE (1991), cit. em GADREY (1992)

Apesar da grande persistência dos modelos culturais, em particular daqueles que assentam em funções biológicas, essas razões são insuficientes para compreender a masculinização ou a feminização das actividades económicas na sua globalidade.

Outras actividades que exigem tanto ou mais esforço físico que aquelas onde a masculinização é intensa apresentam uma relação bastante diferente entre homens e

mulheres. É, sobretudo, o caso da agricultura, em que as mulheres constituem, actualmente, 44% dos activos no País, e mais de 50% no Norte e no Centro.

Nas actividades integradas no âmbito da reprodução social, verifica-se que o trabalho feminino é particularmente importante nos níveis de qualificação inferior: na saúde, a feminização é muito mais intensa na categoria dos enfermeiros e do pessoal auxiliar e administrativo do que na dos médicos, e, entre estes, a participação das mulheres é maior nos centros de saúde que nos hospitais; no ensino, o predomínio das mulheres é bastante mais forte nos primeiros ciclos que na universidade (quadro 4.7). Estes processos de segmentação mostram um padrão geográfico uniforme, o que indicia um carácter bastante permanente. Por outro lado, outras actividades também associadas ao trabalho doméstico, como a indústria alimentar ou a hotelaria, mostram uma feminização menos intensa e mais tardia.

Quadro 4.7
Taxa de feminização do emprego nos sub-sectores da saúde e do ensino, por regiões, 1990

	PAÍS	NORTE	CENTRO	LVT	ALENTEJO	ALGARVE
HOSPITAIS:						
médicos	35.3	32.8	30.9	39.5	32.3	34.8
enfermeiros	80.7	84.0	70.7	82.5	80.1	84.0
outro pess.	72.8	71.4	71.6	74.0	70.1	76.7
CENTROS SAÚDE:						
médicos	46.6	47.1	41.9	48.9	50.4	42.0
enfermeiros	86.5	87.4	82.2	87.6	82.8	82.8
outro pess.	82.1	78.7	81.4	88.9	77.6	85.9
PROFESSORES:						
Ens. sup. oficial	35.5	35.5	38.0	33.8	39.3	50.4
Ens. sec. compl.	66.0	64.4	66.0	68.4	62.1	63.5
Ens. sec. unif.	67.7	65.9	67.0	70.6	63.3	67.0
Ens. preparatório	69.5	66.5	68.0	73.9	65.7	68.6
Ens. pré-escolar	98.9	99.4	99.5	99.8	99.5	99.5

Fontes: INE, *Estatísticas da Educação*, 1991
INE, *Estatísticas da Saúde*, 1991

As situações referidas põem, de algum modo, em causa os estereótipos dominantes sobre as aptidões e as capacidades especificamente masculinas ou femininas. Na realidade, podem-se encontrar outros factores que justificam a existência de actividades em que o emprego é muito masculinizado ou feminizado.

A construção, a pesca ou os transportes são actividades que exigem, frequentemente, uma mobilidade geográfica considerável a ausência do local de residência durante longos períodos caracteriza grande parte das tarefas nestes sectores. Essa exigencia penaliza, fortemente, a participação das mulheres. A exigência de trabalho nocturno, em regime de turnos, vulgar na indústria extractiva, na metalúrgica e na metalomecânica, surge também como uma barreira importante à entrada de mulheres.

Os perfis dominantes da oferta de emprego nas actividades intensamente feminizadas sugerem duas razões importantes para justificar a preponderância do trabalho feminino: os níveis salariais e a precaridade do emprego, na indústria têxtil, vestuário e calçado; o recurso à contratação nos mercados profissionais, particularmente frequente nos sectores do ensino e da saúde.

A aceitação de condições de trabalho precárias, sem grande contestação, e o acesso aos níveis superiores da formação escolar, aspectos já discutidos em capítulos anteriores, parecem salientar-se como os principais veículos impulsionadores da feminização do emprego.

Na análise dos processos de feminização do emprego, o foco esteve, até agora, nas actividades que manifestam permanência; importa agora analisar os percursos da feminização e a sua expressão regional, relacionando-os com a evolução do emprego em cada segmento da actividade económica, nas últimas três décadas (fig. 4.4 e 4.5).

Figura 4.4
EVOLUÇÃO DO EMPREGO E PROCESSO DE FEMINIZAÇÃO NA INDÚSTRIA, PORTUGAL 1960-92

EVOLUÇÃO 1960-92	EXPANSÃO DO EMPREGO				ESTABILIDADE DO EMPREGO			RETRACÇÃO DO EMPREGO		
	feminização absoluta com substituição	feminização absoluta sem substituição	feminização relativa	masculinização	com substituição/ feminização	sem substituição	com substituição/ masculinização	com substituição/ feminização	sem substituição	com substituição/ masculinização
ALIMENTARES				ANOS 70	ANOS 80			ANOS 60		
TÊXTIL/VESTUÁRIO CALÇADO		ANOS 80	ANOS 70		ANOS 60					
MADEIRA PAPEL		ANOS 60 ANOS 70	ANOS 80							
QUÍMICAS MIN. NÃO METÁLICOS			ANOS 60 ANOS 70					ANOS 80		
METALÚRGICA METALOMECÂNICA			ANOS 60 ANOS70						ANOS 80	
ELÉCTRICA ELECTRÓNICA			ANOS 70	ANOS 80	ANOS 60					
MATERIAL TRANSPORTE			ANOS 70		ANOS 80			ANOS 60		
MOBILIÁRIO		ANOS 80	ANOS 70			ANOS 60				

EVOLUÇÃO REGIONAL ANOS 80	EXPANSÃO DO EMPREGO				ESTABILIDADE DO EMPREGO			RETRACÇÃO DO EMPREGO		
	feminização absoluta com substituição	feminização absoluta sem substituição	feminização relativa	masculinização	com substituição/ feminização	sem substituição	com substituição/ masculinização	com substituição/ feminização	sem substituição	com substituição/ masculinização
ALIMENTARES			ALENTEJO	NORTE	CENTRO LVT				ALGARVE	
TÊXTIL/VESTUÁRIO CALÇADO		NORTE ALENTEJO			LVT			CENTRO	ALGARVE	
MADEIRA PAPEL		LVT	NORTE	ALGARVE	ALENTEJO				CENTRO	
QUÍMICAS MIN. NÃO METÁLICOS			NORTE	ALENTEJO				CENTRO	LVT ALGARVE	
METALÚRGICA METALOMECÂNICA				ALENTEJO				ALGARVE	NORTE CENTRO LVT	
ELÉCTRICA ELECTRÓNICA				NORTE CENTRO LVT ALENTEJO ALGARVE						
MATERIAL TRANSPORTE		NORTE	ALENTEJO	ALGARVE				CENTRO LVT		
MOBILIÁRIO		LVT	NORTE		ALGARVE			CENTRO ALENTEJO		

Figura 4.5

EVOLUÇÃO DO EMPREGO E PROCESSO DE FEMINIZAÇÃO NAS ACTIVIDADES TERCIÁRIAS, PORTUGAL 1960-92

EVOLUÇÃO 1960-92	EXPANSÃO DO EMPREGO				ESTABILIDADE DO EMPREGO			RETRACÇÃO DO EMPREGO		
	feminização absoluta com substituição	feminização absoluta sem substituição	feminização relativa	masculinização	com substituição/ feminização	sem substituição	com substituição/ masculinização	com substituição/ feminização	sem substituição	com substituição/ masculinização
COMÉRCIO		ANOS 60 ANOS 70	ANOS 80							
HOTELARIA		ANOS 60 ANOS 70 ANOS80								
TRANSPORTES			ANOS 60 ANOS 70		ANOS 80					
COMUNICAÇÕES			ANOS 60	ANOS 70 ANOS 80						
SERV. FINANCEIROS E ECONÓMICOS			ANOS 60 ANOS 70 ANOS 80							
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA		ANOS 60 ANOS 70	ANOS 80							
ENSINO			ANOS 60 ANOS 70 ANOS 80							
SAÚDE E OUTROS SERV. SOCIAIS		ANOS 70 ANOS 80	ANOS 60							
SERV. RECREATIVOS PESSOAIS E DOMÉSTICOS				ANOS 70			ANOS 60	ANOS 80		

EVOLUÇÃO REGIONAL ANOS 80	EXPANSÃO DO EMPREGO				ESTABILIDADE DO EMPREGO			RETRACÇÃO DO EMPREGO		
	feminização absoluta com substituição	feminização absoluta sem substituição	feminização relativa	masculinização	com substituição/ feminização	sem substituição	com substituição/ masculinização	com substituição/ feminização	sem substituição	com substituição/ masculinização
COMÉRCIO		CENTRO ALGARVE	NORTE LVT ALENTEJO							
HOTELARIA		CENTRO LVT ALENTEJO ALGARVE	NORTE							
TRANSPORTES		ALGARVE	NORTE		CENTRO LVT			ALENTEJO		
COMUNICAÇÕES		ALGARVE	CENTRO	NORTE ALENTEJO		LVT				
SERV. FINANCEIROS E ECONÓMICOS		CENTRO	NORTE LVT ALENTEJO ALGARVE							
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA		NORTE LVT ALGARVE	CENTRO ALENTEJO							
ENSINO			NORTE LVT	CENTRO ALENTEJO ALGARVE						
SAÚDE E OUTROS SERV. SOCIAIS		LVT ALENTEJO ALGARVE	NORTE CENTRO							
SERV. RECREATIVOS PESSOAIS E DOMÉSTICOS	NORTE ALENTEJO				LVT ALGARVE			CENTRO		

Para relacionar os dois processos – dinâmica do emprego e feminização – utilizou-se a seguinte tipologia:

Expansão do emprego variações superiores a 5%, com:

- feminização absoluta com substituição – aumento do número de mulheres e diminuição do número de homens, com aumento da taxa de feminização;
- feminização absoluta sem substituição – aumento do número de mulheres superior ao aumento do número de homens, com aumento da taxa de feminização;
- feminização relativa – aumento do número de mulheres inferior ao aumento do número de homens, com aumento da taxa de feminização;
- masculinização – diminuição da taxa de feminização;

Estabilidade do emprego – variações entre 5 e -5%:

- com substituição/feminização – aumento do número de mulheres e diminuição do número de homens;
- sem substituição – variação do número de mulheres e de homens no mesmo sentido;
- com substituição/masculinização diminuição do número de mulheres e aumento do número de homens;

Retracção do emprego – variações inferiores a 5%:

- com substituição/feminização – aumento do número de mulheres e diminuição do número de homens;
- sem substituição – diminuição do número de mulheres e de homens;
- com substituição/masculinização diminuição do número de mulheres e aumento do número de homens;

Os processos de feminização do emprego atingiram, como se viu, a maioria das actividades nas últimas décadas, assumindo, no entanto, consoante as actividades, os períodos

e as regiões, duas modalidades distintas: a substituição ou apenas o reforço da presença feminina.

A substituição de emprego masculino por feminino verificou-se na agricultura, com grande expressão nos anos 60 e 70, e, pontualmente, nalguns ramos industriais e no grupo dos serviços recreativos, pessoais e domésticos. Este processo correspondeu, invariavelmente, a situações de estabilidade ou de retracção do emprego total, que reflectem, frequentemente, uma alteração do peso relativo das actividades que constituem o grupo [36] e/ou reestruturações económicas importantes das actividades. A progressiva dominância da indústria do vestuário, relativamente à têxtil e ao calçado, exemplifica o primeiro tipo de mudança, na medida em que o acréscimo da feminização correspondeu, fundamentalmente, ao peso que a indústria do vestuário adquiriu no volume de emprego conjunto das três actividades que integram o grupo; o crescimento acentuado do investimento estrangeiro, associado à eliminação de pequenas e médias empresas ou a automatização intensa dos processos de produção, ilustra o segundo tipo.

Os processos de masculinização, muito pouco frequentes, atingiram particularmente as actividades com emprego em expansão e, paralelamente, mais dinâmicas e em fases de modernização acentuada. Foram os casos da indústria electrónica nos anos 80 e das comunicações nos anos 70 e 80.

Feminização em contextos de expansão do emprego

Na maioria das actividades em que se verificou expansão do emprego observou-se uma feminização relativa, ou seja, o aumento do número de homens foi superior ao das mulheres,

36. A definição dos grupos de actividade económica corresponde aos critérios utilizados para fins estatísticos. Esses agrupamentos revelam, frequentemente, lógicas internas distintas, designadamente no que respeita a intensidade da feminização em cada uma das actividades que compõem o conjunto.

apesar de se ter registado, frequentemente, um acréscimo considerável da taxa de feminização. Esta situação caracterizou a maioria das actividades terciárias, especialmente nos anos 60, reflectindo o recurso crescente a mão-de-obra feminina para fazer face à desaceleração da procura masculina de emprego. Nos anos 70, o mesmo processo de feminização relativa atingiu quase todos os ramos industriais, justificando-se, sobretudo, pela terciarização associada ao incremento das tarefas administrativas, informáticas, de gestão e de investigação, que recorrem, mais do que as tarefas de produção, ao trabalho feminino. Na última década, a feminização relativa na indústria foi menos frequente, mas manteve uma expressão significativa no Norte e no Alentejo, onde o investimento industrial continua a privilegiar muito o baixo preço da mão-de-obra.

A feminização absoluta, caracterizada pela preponderância das mulheres no acréscimo do emprego total, tem-se manifestado mais frequente no sector terciário que na indústria. Nas actividades industriais, este processo verificou-se apenas no grupo das indústrias da madeira, cortiça, papel e artes gráficas, nos anos 60 e 70, e nos ramos do têxtil, vestuário e calçado, e do mobiliário, nos anos 80.

No primeiro caso, os vários segmentos encontram-se em situações muito diferentes: a indústria do papel e artes gráficas sofreram, de facto, expansão e feminização relativa; pelo contrário, o emprego nos segmentos da madeira e cortiça regrediu, registando-se uma substituição de trabalho masculino por feminino — a situação económica da maioria das empresas destes ramos, onde a modernização foi exígua, suportava cada vez pior os níveis salariais da mão-de-obra masculina. Tratando-se, em muitos casos, de empresas familiares, localizadas nas áreas rurais, o recurso ao trabalho feminino deve-se ter assemelhado bastante ao que se observou na agricultura. Na última década, a situação deste conjunto de actividades industriais deve-se ter

alterado — o processo de feminização adquiriu uma expressão particularmente significativa na região de Lisboa, onde a indústria do papel e as artes gráficas privilegiaram, por certo, o recrutamento de trabalho feminino.

Mas, nos anos 80, a feminização absoluta foi sobretudo importante no têxtil, vestuário e calçado, reflectindo certamente a preponderância do segmento da confecção, particularmente expressiva no Norte Litoral. A indústria do mobiliário recorreu também preferencialmente à contratacção de mulheres nos últimos anos, em especial na região de Lisboa, o que deve traduzir sobretudo a mudança nos processos de produção: a mecanização e a normalização têm substituído, progressivamente, o trabalho artesanal muito especializado.

Foram, porém, as actividades do sector terciário que registaram uma maior expansão do emprego associada a processos de feminização absoluta.

A massificação da procura ao nível dos consumos finais induziu mudanças significativas na maioria dos segmentos do comércio e da hotelaria. A necessidade de qualificação da mão-de-obra e de experiência profissional foi-se tornando relativamente menos importante, na medida em que o ensino básico fornecia a formação suficiente para o desempenho da maioria das tarefas. Por outro lado, as alterações nos processos de trabalho incidiram, sobretudo, na rotinização das tarefas. Esta evolução mostrou-se favorável ao acréscimo do emprego feminino que, durante os anos 60 e 70, ultrapassou largamente o aumento da mão-de-obra masculina. A dimensão reduzida e o carácter familiar da maioria das unidades comerciais favoreceram também a feminização absoluta os homens encontraram, frequentemente, outras alternativas de emprego mais vantajosas e as mulheres passaram a assumir a responsabilidade do estabelecimento comercial.

Na hotelaria salienta-se ainda outro aspecto que justifica a preferência pelo trabalho feminino — em

numerosos casos, o trabalho é ocasional, impondo uma relação contratual precária.

Nas actividades comerciais verificou-se, contudo, uma inflexão no processo de feminização durante os anos 80 — o aumento do emprego masculino foi preponderante na região de Lisboa e no Norte. A profunda reestruturação do comércio e, em particular, a difusão dos grandes espaços comerciais, sobretudo no ramo alimentar, potenciou a hierarquização e a diversificação das tarefas, induzindo a contratação de mão-de-obra masculina, dirigida principalmente às funções de chefia, de gestão e de transporte. Mas o acréscimo do emprego masculino no comércio deve ter ficado a dever-se principalmente à expansão das actividades relacionadas com o automóvel *stands* de venda, garagens, venda de combustíveis —, que manifestaram uma expansão fortíssima nas principais áreas urbanas do País nos últimos anos e onde o emprego feminino tem uma expressão reduzida [37]

No âmbito dos serviços, a administração pública e os serviços de natureza social foram, desde os anos 60, os segmentos que mais privilegiaram o emprego feminino. O grande crescimento destas actividades, especialmente intenso a partir de 1974, visou, sobretudo numa primeira fase, a socialização das tarefas de reprodução — os custos sociais desse processo foram elevados e a contenção financeira possível impunha salários relativamente baixos, mesmo no caso dos níveis profissionais mais qualificados, como é o caso dos professores. Na realidade, durante as últimas décadas, o desfasamento entre os salários praticados pela administração pública e pelo sector privado tem vindo a acentuar-se, o que favoreceu o reforço da feminização.

Por outro lado, as carreiras profissionais nesses segmentos dos serviços não dependem tanto, como nos serviços económicos e financeiros, da disponibilidade dos

37. As actividades comerciais relacionadas com o automóvel representavam, em 1992, 20% do emprego no comércio e a taxa de feminização era de 13% (INE, 1992 — *Inquérito ao Emprego*).

trabalhadores. O absentismo, por exemplo, é menos penalizado nos serviços públicos.

Nos anos 80, observou-se, no entanto, um abrandamento do processo de feminização do emprego na administração pública e principalmente no ensino. Tendo em conta a reestruturação anunciada, a administração central deve ter registado uma retracção do emprego nos anos mais recentes, dispensando sobretudo mulheres, que ocupavam as categorias em que a precaridade do emprego é mais vincada, e, por outro lado, a modernização dos processos de trabalho, nomeadamente a informatização, deve ter favorecido, ainda que ligeiramente, o emprego masculino. Essa diminuição do emprego feminino na administração central, a ter-se verificado, foi compensada por um acréscimo na administração local e regional, principalmente nas principais áreas urbanas do País, já que nas restantes esses níveis da administração têm privilegiado o emprego masculino, dada a menor concorrência salarial imposta pelo sector privado.

O sector do ensino constitui um caso particular no contexto dos serviços sociais. Embora mantendo taxas muito elevadas de feminização desde os anos 60, observou, na última década, processos de masculinização na Região Centro, no Alentejo e no Algarve, induzidos certamente pela regressão do primeiro ciclo do ensino básico, que se faz sentir em todo o País mas sobretudo nessas regiões, e, paralelamente, pela expansão do ensino superior. O maior número de professores deslocados dos seus locais de residência habitual deve contribuir também para essa alteração, na medida em que essa deslocação é menos problemática, ao nível da vida familiar, para a população masculina.

Nos serviços de saúde a evolução foi diferente: o processo de feminização absoluta observado nos anos 70 e 80, em particular na região de Lisboa e no Sul, prende-se especialmente com a importância assumida pelos mercados profissionais na maioria dos subsegmentos dessas

actividades. Embora, com já se viu antes, a feminização atinja sobretudo os níveis profissionais menos valorizados, a sua progressão no grupo dos médicos tem sido bastante rápida, traduzindo directamente a crescente importância da população feminina nos cursos de medicina [38]

Feminização em contextos de estabilidade ou de retracção do emprego

Os processos de substituição de emprego masculino por feminino têm sido frequentes, desde os anos 60, nas actividades que apresentam estabilidade ou retracção do emprego total.

A agricultura e a pesca são as actividades onde esse processo assumiu uma expressão mais relevante. A marginalidade económica do trabalho feminino torna-se nestas actividades particularmente evidente.

Na actividade agrícola, o abandono massivo dos homens correspondeu, durante as décadas de 60 e 70, a uma entrada de mulheres. Apesar da participação feminina não ter sido suficiente para equilibrar o saldo negativo do emprego agrícola, a sua presença, principalmente nas áreas onde domina a agricultura familiar, permitiu a permanência de numerosas explorações e contribuiu decisivamente para um modelo de industrialização com características particulares. Aliás, na década de 80, o Norte foi a única região onde se manteve o acréscimo do emprego feminino agrícola. É importante realçar que nas áreas onde a agricultura familiar se encontra mais dirigida para o mercado e onde se desenvolveram processos de modernização, ou seja, onde a remuneração do investimento é elevada, como é o caso do Oeste, a taxa de feminização é bastante reduzida.

---

38. Na Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa, a taxa de feminização dos alunos matriculados em 1989/90 era de 57% e entre os licenciados nesse ano atingiu 63%.

O grande declínio do sector da pesca correspondeu também a um processo de feminização na última década, ainda que com uma expressão reduzida. Contudo, a situação parece ser substancialmente diferente da que caracteriza a agricultura: a retracção do emprego na pesca atingiu sobretudo as pequenas empresas, tendo sido menos atingidos pela crise do sector os grandes armadores, onde o desenvolvimento das tarefas terciárias justificou a contratação de mulheres. O aumento do emprego feminino foi significativo na Região Centro e no Algarve.

No emprego industrial, registaram-se também processos de substituição de homens por mulheres. Na maioria dos casos, esses processos foram induzidos pela eliminação de pequenas e médias empresas, onde o trabalho artesanal, masculino, era preponderante, e pelo domínio de grandes unidades, ligadas aos grandes grupos económicos nacionais e ao investimento estrangeiro, cuja implantação e desenvolvimento dependeram, em larga medida, do preço da mão-de-obra. Este tipo de reestruturação do tecido industrial foi particularmente expressivo nos anos 60 e na última década — correspondeu, na primeira fase, à introdução do modelo fordista, possibilitada, entre outros factores, pela adesão à EFTA, e nos anos 80 relacionou-se sobretudo com o crescimento e com a abertura da economia portuguesa, potenciados pela adesão à Comunidade Europeia.

A mecanização e a normalização dos processos de produção, na primeira fase, e a automatização, aliada às estratégias de flexibilização numérica, na segunda, geraram, nalgumas actividades industriais, condições adversas ao emprego masculino e favoráveis ao recrutamento de mulheres. Por um lado, esses processos tornam, muitas vezes, dispensável a experiência profissional, por outro, exigem níveis salariais reduzidos e relações contratuais instáveis.

Nos anos 60, esse processo fez-se sentir na indústria têxtil, alimentar e do material de transporte, ramos tradicionais em que a concentração do capital foi intensa, e

ainda na indústria de material eléctrico, onde a penetração do capital estrangeiro foi significativa.

Na última década, os processos de substituição de emprego masculino por feminino atingiram novamente os ramos industriais mais tradicionais, sendo especialmente significativos na região de Lisboa e no Centro. Foi nestas áreas que a concorrência e a pressão sobre os salários industriais mais se fez sentir. Paralelamente, a terciarização das unidades industriais tem sido também mais intensa nestas regiões. Essas condições devem justificar, no essencial, a tendência de evolução do emprego observada.

Nos serviços, foram raras as actividades que registaram estabilidade ou retracção do emprego, durante as últimas três décadas. Essa situação, aliada à feminização, observou-se no segmento dos transportes na última década, atingindo sobretudo a região de Lisboa, onde uma retracção de cerca de 10% no emprego masculino foi compensada pela duplicação do número de mulheres. As profundas alterações nesta actividade, designadamente a grande retracção do transporte marítimo e a forte expansão das funções administrativas em detrimento das tarefas operativas, devem ter contribuído decisivamente para o processo de feminização.

A evolução do emprego nos serviços recreativos, pessoais e domésticos, segmento fortemente feminizado, apresentou tendências bastante diferentes nas três décadas, tendo observado uma retracção acompanhada de um aumento do emprego feminino no período mais recente. As actividades englobadas neste segmento dos serviços tiveram evoluções distintas que justificam o processo de masculinização nos anos 60 e 70 e a feminização na última década: os serviços domésticos têm vindo sempre a regredir, provocando um decréscimo da feminização; nas décadas de 60 e 70 verificou-se uma forte expansão dos serviços pessoais, em particular dos serviços de reparações, muito associados ao processo de urbanização, onde o emprego masculino é largamente

dominante; na última década, diminuiu a importância dos serviços de reparação e expandiram-se as actividades relacionadas com os cuidados pessoais, bem como os serviços culturais e recreativos estes segmentos recorrem preferencialmente ao emprego feminino.

Em síntese, a segmentação horizontal do mercado de emprego com base no género tem vindo a atenuar-se consideravelmente nas últimas décadas, sobretudo por via do processo de terciarização da economia portuguesa, que se traduziu não só numa forte expansão das actividades terciárias directamente relacionadas com a produção, como no intenso crescimento do sector terciário, onde o emprego feminino tem vindo a ocupar uma posição destacada, particularmente no comércio, na hotelaria e nos serviços sociais públicos. A importância assumida pelos mercados profissionais nalgumas dessas actividades contribuiu também, significativamente, para a feminização.

Pode, contudo, verificar-se que o declínio de algumas actividades, designadamente as do sector primário ou alguns ramos industriais tradicionais, se tem associado, com grande frequência, a processos de feminização.

Essa relação é, frequentemente, interpretada numa perspectiva de causa-efeito em circuito fechado. Ou seja, as actividades desvalorizam-se, passam a empregar mulheres e a dominância de emprego feminino acentua a desvalorização da actividade. A ideia não é errada, mas adianta pouco e confronta-se com um número significativo de excepções.

As estratégias de desenvolvimento ou de sobrevivência das diversas actividades devem constituir a explicação fundamental para os processos de feminização. O recurso ao trabalho feminino permite atingir alguns objectivos importantes em contextos de forte concorrência, na medida em que possibilita a contenção do investimento em trabalho e que, por outro lado, facilita alguns modos de gestão flexível da mão-de-obra — o despedimento encontra menos

restrições, o trabalho ocasional e as relações contratuais precárias são menos contestados.

Isso acontece por várias razões, associadas, na sua maioria, à partilha das responsabilidades familiares. Mas traduz, claramente, um outro aspecto – o emprego feminino encontra-se, frequentemente, fora do âmbito das preocupações fundamentais dos sindicatos. A pressão exercida por estas instituições, responsável, em larga medida, pelo aumento dos níveis salariais e pela estabilidade das relações contratuais, parece assumir um efeito ténue no campo do emprego das mulheres.

4.3 A segmentação vertical – o género na hierarquia sócio-profissional

A segmentação vertical decorre da diferenciação das tarefas e funções profissionais e, analiticamente, pode ser expressa em quatro eixos principais:

- trabalho intelectual vs. trabalho manual;
- trabalho qualificado vs. trabalho não qualificado;
- trabalho de enquadramento vs. trabalho subordinado;
- trabalho por conta própria vs. trabalho por conta de outrem.

Essas categorias, não exclusivas, combinam-se de formas diversas, originando segmentos hierarquizados, entre os quais a mobilidade é reduzida ou nula. A crescente feminização do mercado de emprego em Portugal não se repercutiu com a mesma intensidade em todas as categorias e nas diferentes regiões do País. As barreiras que dificultam a progressão profissional das mulheres induzem, por certo, efeitos distintos nas várias categorias da pirâmide sócio-profissional e adquirem expressões geográficas diferenciadas.

A concretização das categorias antes referidas depara-se com dificuldades inerentes aos critérios estatísticos

utilizados na contabilização do emprego, que não permitem quantificar rigorosamente os vários grupos e que impedem o nível de pormenorização necessário à leitura da segmentação vertical. Por exemplo, na categoria dos quadros dirigentes é-se forçado a englobar desde o gerente da pequena unidade comercial ao presidente do conselho de administração de uma grande empresa, o que dificulta consideravelmente a avaliação da discriminação entre homens e mulheres. A aproximação possível foi efectuada com base na classificação por profissões e por situações na profissão, da seguinte forma:

- trabalho manual agrícola: trabalhadores agrícolas;
- trabalho manual industrial: operários da indústria e da construção civil;
- trabalho intelectual: quadros dirigentes, profissões científicas e técnicas e empregados administrativos;

- trabalho qualificado: profissões científicas e técnicas;
- trabalho terciário não qualificado: pessoal dos serviços de protecção e segurança e dos serviços pessoais e domésticos;

- quadros dirigentes: quadros dirigentes da função pública, directores e dirigentes de empresas;

- trabalho por conta de outrem;
- trabalhadores por conta própria / isolados da agricultura;
- trabalhadores por conta própria / isolados da indústria e serviços;
- patrões.

O processo de feminização do emprego manifestou-se em todas as categorias sócio-profissionais, nas três últimas décadas, provocando alterações significativas nalgumas das principais clivagens com base no género (quadro 4.8).

Em 1960, a participação das mulheres era particularmente reduzida em quatro categorias distintas da hierarquia sócio-profissional: a taxa de feminização apresentava valores muito baixos no trabalho manual agrícola

e nos isolados agrícolas, por um lado, e nos quadros dirigentes e patrões, por outro. Ao longo do período em análise, a feminização foi muito intensa nas duas primeiras categorias, onde as mulheres representam, actualmente, cerca de metade do emprego. Pelo contrário, o processo de feminização parece ter encontrado obstáculos nas outras duas categorias, especialmente na dos patrões, situação profissional onde os homens têm sido largamente dominantes. O acesso à propriedade económica e/ou jurídica manifesta-se, assim, desde logo, como um factor distintivo importante, ou seja, a clivagem entre homens e mulheres tem sido considerável nos eixos que opõem o trabalho subordinado ao trabalho de chefia e os assalariados aos patrões.

Quadro 4.8
Categorias sócio-profissionais, taxa de feminização, 1960 a 1992

	1960	1970	1981	1992
Trab. man. agrícola	7.35	17.74	35.41	48.92
Trab. man. industrial	18.77	22.71	20.68	26.47
Trab. intelectual	25.82	31.25	41.44	48.19
Trab. qualificado	49.60	45.97	50.99	49.20
Trab. terc. não qualif.	67.94	68.33	71.24	60.61
Quadros dirigentes	5.36	13.71	24.16	36.61
Trab. conta de outrem	21.14	28.36	34.72	44.68
Isolados agricultura	5.80	11.61	35.99	53.36
Isolados ind. e terc.	20.16	21.43	24.36	39.91
Patrões	6.79	9.19	15.82	24.30

Fontes: INE, *Recenseamento Geral da População*, 1960, 1970 e 1981
INE, *Inquérito ao Emprego*, 1992

Pelo contrário, as distinções ligadas à qualificação e ao carácter intelectual ou manual do trabalho têm vindo a atenuar-se. Contudo, no que diz respeito aos níveis de qualificação, a informação disponível é manifestamente insuficiente, uma vez que engloba, quase exclusivamente, os mercados profissionais e exclui um segmento muito

importante, constituído pelos trabalhadores cuja qualificação é essencialmente adquirida através da experiência profissional ou da formação em exercício. Não permite, portanto, avaliar a progressão nas carreiras profissionais.

No sentido de obviar esta lacuna, recorreu-se, excepcionalmente, à informação do Ministério do Emprego e Segurança Social (*Quadros de Pessoal*, 1990) que, apesar das restrições apontadas anteriormente, permite, no caso específico da hierarquia profissional, definida pelas qualificações e pelas funções de chefia [39], pormenorizar a leitura da segmentação vertical (quadro 4.9).

A representação feminina nas várias categorias sócio--profissionais é tanto mais intensa quanto menos qualificados são os grupos, sendo especialmente reduzida nos quadros superiores e nos encarregados e bastante alargada nas profissões semi-qualificadas e entre os praticantes e aprendizes. Este padrão, que manifesta uma grande uniformidade nas várias regiões do País, salienta um aspecto importante: a progressão profissional das mulheres atinge com frequência o nível das chefias intermédias, mas encontra grandes obstáculos no acesso às categorias de enquadramento superiores e às que se relacionam directamente com o controlo do processo de trabalho (encarregados e capatazes). Isso permite complementar uma ideia já adiantada a propriedade económica e/ou jurídica e a capacidade de decisão sobre o processo de produção e de trabalho concretizam a linha de clivagem fundamental da segmentação vertical com base no género.

39. Esta informação abrange apenas os trabalhadores por conta de outrem do sector empresarial. Mas é nestas categorias que as qualificações e as funções de chefia se salientam mais como um aspecto importante da discriminação por géneros.

Quadro 4.9
Níveis de qualificação — taxa feminização, 1989

POR REGIÕES

	TOTAL	NORTE	CENTRO	LVT	ALENTEJO	ALGARVE
Quadros superiores	16.14	15.71	11.46	17.02	15.26	13.64
Quadros médios	23.44	20.48	16.93	26.53	17.81	20.35
Encarregados	16.83	19.97	12.66	16.62	8.53	13.30
Prof. alt. qualif.	33.94	28.55	24.87	38.18	25.66	39.48
Prof. qualif.	30.26	32.94	25.12	30.12	21.84	27.92
Prof. semi qualif.	50.49	54.34	45.47	48.59	37.56	54.97
Prof. não qualif.	40.21	35.81	36.02	47.43	32.46	41.35
Pratic./aprend.	47.94	49.07	45.79	47.70	39.99	48.43

POR ACTIVIDADES

	AGRIC. PESCA	INDUST. TRANSF.	COMERC. HOTEL.	TRANSP. COMUN.	SV.ECON. FINANC.
Quadros superiores	5.86	12.83	16.83	20.43	15.49
Quadros médios	11.93	17.92	20.53	23.56	19.49
Encarregados	4.38	20.65	20.32	11.40	17.46
Prof. alt. qualif.	20.35	21.25	37.26	35.92	35.73
Prof. qualif.	15.71	35.05	36.42	19.74	34.81
Prof. semi qualif.	39.63	57.92	51.72	13.78	24.71
Prof. não qualif.	41.96	35.92	50.46	43.62	57.54
Pratic./aprend.	23.62	54.04	48.32	34.41	54.04

Fonte: MESS, *Quadros de Pessoal*, 1989

Essa fronteira é muito nítida em todas as regiões e nas diversas actividades económicas, embora apresente uma maior permeabilidade nas regiões mais desenvolvidas e nas actividades terciárias. A clivagem surge, também, relativamente independente da maior ou menor feminização, ou seja, uma maior participação global das mulheres nos mercados de emprego não significa, na generalidade, um acesso mais alargado aos níveis sócio-profissionais mais

valorizados. A taxa de feminização dos quadros superiores e dos encarregados das empresas agrícolas ilustra bem essa situação e os valores apresentados pelas duas actividades em que o trabalho por conta de outrem das mulheres (recenseado pelo MESS) é maioritário — indústria têxtil/vestuário/calçado e hotelaria — confirmam, claramente, a barreira à progressão profissional das mulheres e o carácter subordinado e marginal do emprego feminino, avaliado, este último, pela intensidade da feminização das profissões não qualificadas e semiqualificadas e dos praticantes e aprendizes, categorias que correspondem aos níveis de precaridade mais fortes (quadro 4.10).

Quadro 4.10
Níveis de qualificação na indústria têxtil/vestuário/calçado e na hotelaria — taxa feminização, 1989

	IND. TÊXTIL VEST./CALÇ.	HOTELARIA
TOTAL	67.33	50.54
Quadros superiores	17.45	15.70
Quadros médios	24.11	17.47
Encarregados	41.44	26.32
Prof. semi qualif.	69.11	65.37
Prof. não qualif.	43.96	70.43
Pratic./aprendizes	77.03	45.78

Fonte: MESS, *Quadros de Pessoal*, 1989

O padrão de feminização destas duas actividades apresenta, contudo, duas excepções relevantes: na categoria dos encarregados, no têxtil/vestuário/calçado, e na dos praticantes e aprendizes, na hotelaria. A antiguidade do processo de feminização, no primeiro caso, e as

oportunidades frequentes de um primeiro emprego temporário em cafés e restaurantes, dirigidas à população masculina jovem, devem justificar esses casos.

A situação observada na indústria têxtil/vestuário/calçado suscita contudo outro comentário relativo às clivagens da segmentação vertical: a progressão profissional das mulheres adquire uma dimensão mais ampla nas situações de feminização "consolidada", atingido, frequentemente os níveis de controlo do processo de trabalho, mas, mesmo nestes contextos, o acesso à propriedade económica e à decisão mantém-se muito selectivo.

À semelhança da leitura da segmentação horizontal, interessa, também no caso da segmentação vertical, articular o processo de feminização das diferentes categorias com a evolução da sua importância relativa no emprego total. Para efectuar essa análise é necessário recorrer aos dados iniciais, que permitem observar a evolução (fig. 4.6).

O trabalho manual registou evoluções distintas na agricultura e na indústria – a regressão, que acabou por marcar os dois segmentos nos anos 80, atingiu mais cedo a agricultura. Nos dois casos, a retracção do emprego total esteve associada, no cômputo global do País, a processos de substituição de homens por mulheres. Contudo, na análise regional verifica-se que a situação definida ao nível nacional corresponde apenas a uma média de situações distintas. Na última década, o trabalho manual industrial expandiu-se, de facto, no Norte – a saída de homens foi substancialmente compensada pelo saldo positivo do emprego feminino. No Alentejo, verificou-se também uma expansão importante, mas resultante sobretudo do acréscimo do emprego feminino. Nas restantes regiões, observou-se um decréscimo significativo do trabalho manual na indústria, que atingiu os homens e as mulheres.

O trabalho intelectual expandiu-se consideravelmente, desde 1960 até à actualidade. Nas duas últimas décadas, essa

Figura 4.6

EVOLUÇÃO DO EMPREGO E PROCESSO DE FEMINIZAÇÃO NAS VÁRIAS CATEGORIAS SÓCIO-PROFISSIONAIS, PORTUGAL 1970-92

EVOLUÇÃO 1970-92	EXPANSAO DO EMPREGO				ESTABILIDADE DO EMPREGO			RETRACÇAO DO EMPREGO		
	forte feminizaçao com substituiçao	forte feminizaçao sem substituiçao	feminizaçao média ou fraca	masculinizaçao	com substituiçao (feminizaçao)	sem substituiçao	com substituiçao (masculinizaçao)	com substituiçao (feminizaçao)	sem substituiçao	com substituiçao (masculinizaçao)
TRAB. MANUAIS AGRÍCOLAS								ANOS 60 ANOS70	ANOS 80	
TRAB. MANUAIS DA INDUSTRIA			ANOS 60	ANOS 70				ANOS 80		
TRAB. INTELECTUAIS		ANOS 70 ANOS 80	ANOS 60							
TRAB. QUALIFICADOS		ANOS 70		ANOS 60 ANOS 80						
TRAB. TERCIÁRIO NAO QUALIFICADOS		ANOS 70		ANOS 80					ANOS 60	
QUADROS DIRIGENTES			ANOS 60 ANOS 70 ANOS 80							
TRAB. CONTA OUTRÉM	ANOS 80	ANOS 70			ANOS 60					
ISOLADOS AGRÍCOLAS			ANOS 60		ANOS 70 ANOS 80					
ISOLADOS IND. E TERC.		ANOS 80	ANOS 60 ANOS 70							
PATRÕES			ANOS 70 ANOS 80						ANOS 60	

EVOLUÇÃO REGIONAL ANOS 80	EXPANSÃO DO EMPREGO				ESTABILIDADE DO EMPREGO			RETRACÇÃO DO EMPREGO		
	forte feminização com substituição	forte feminização sem substituição	feminização média ou fraca	masculinização	com substituição (feminização)	sem substituição	com substituição (masculinização)	com substituição (feminização)	sem substituição	com substituição (masculinização)
TRAB. MANUAIS AGRÍCOLAS								NORTE	CENTRO LVT ALENTEJO ALGARVE	
TRAB. MANUAIS DA INDÚSTRIA	NORTE		ALENTEJO						CENTRO LVT ALGARVE	
TRAB. INTELECTUAIS		CENTRO LVT ALENTEJO ALGARVE	NORTE							
TRAB. QUALIFICADOS		LVT	ALGARVE	NORTE CENTRO ALENTEJO						
TRAB. TERCIÁRIO NÃO QUALIFICADOS		ALENTEJO ALGARVE		NORTE CENTRO LVT						
QUADROS DIRIGENTES		CENTRO ALGARVE	NORTE LVT ALENTEJO							
TRAB. CONTA OUTRÉM	LVT ALENTEJO ALGARVE	NORTE						CENTRO		
ISOLADOS AGRÍCOLAS	NORTE				CENTRO				LVT ALENTEJO ALGARVE	
ISOLADOS IND. E TERC.	CENTRO	NORTE LVT ALENTEJO	ALGARVE							
PATRÕES			NORTE CENTRO LVT ALENTEJO ALGARVE							

expansão caracterizou-se por uma feminização intensa em todas as regiões, excepto no Norte, onde o acréscimo do emprego masculino, nesta categoria, foi superior ao feminino.

Os padrões de evolução do trabalho manual e intelectual permitem, assim, concluir que, na globalidade, essa clivagem não é, actualmente, fundamental na segmentação vertical com base no género.

O trabalho qualificado sofreu um processo de masculinização nos anos 60 e 80 e uma feminização acentuada nos anos 70. Esta categoria engloba apenas, como já se referiu antes, uma parcela dos trabalhadores qualificados – os que são recrutados, dominantemente, nos mercados profissionais. Ainda assim, a evolução observada indicia uma tendência importante: nos períodos em que a oferta de trabalho qualificado partiu sobretudo dos serviços económicos e financeiros registou-se uma masculinização. Quando as solicitações partiram fundamentalmente dos serviços de âmbito social verificou-se uma feminização intensa. Esta observação indicia que a clivagem entre homens e mulheres não depende directamente do grau de qualificação exigido, definindo-se principalmente em função das características específicas da oferta de emprego qualificado.

A evolução do trabalho terciário não qualificado vem, também, confirmar essa hipótese. A feminização ou a masculinização dependem essencialmente do tipo de solicitações dominante em cada período e em cada região: nos casos em que a oferta visa mais os serviços domésticos ou determinado tipo de serviços pessoais regista-se um processo de feminização, quando preponderam os serviços de reparação ou os de segurança observa-se uma masculinização pronunciada.

As categorias que incluem os quadros dirigentes e os patrões manifestaram uma tendência de evolução idêntica nas três últimas décadas e padrões regionais semelhantes. A expansão do emprego foi, em todos os casos, acompanhada de feminização [40], mas o acréscimo do emprego masculino excedeu a entrada de mulheres. Como já foi referido, a propriedade económica e/ou jurídica e a capacidade de decisão impõem restrições significativas, sobretudo nos níveis superiores, à participação das mulheres.

O processo de feminização do emprego foi particularmente intenso na categoria dos trabalhadores por conta de outrem, o que reforça a ideia anterior. Nos anos 60, verificou-se uma estabilidade do trabalho dependente resultante da substituição de homens por mulheres; nas décadas seguintes, a expansão do emprego total deveu-se, principalmente, ao forte aumento do trabalho feminino, tendo-se registado mesmo uma retracção do trabalho dependente masculino na última década.

A evolução do trabalho independente foi também marcada pela feminização.

Na categoria dos isolados agrícolas, a forte feminização ocorreu nas duas últimas décadas, num contexto de substituição de homens por mulheres, que originou a estabilidade do volume de emprego. As evoluções regionais nos anos 80 foram bastante distintas: no Norte, onde este grupo sócio-profissional tem uma expressão relevante, verificou-se uma expansão tão pronunciada do emprego feminino que compensou largamente a saída de homens; no Centro, o aumento do número de mulheres não foi suficiente para equilibrar a retracção do emprego masculino; nas restantes regiões, o declínio desta categoria atingiu tanto o emprego masculino como o feminino.

---

40. Excepto na categoria dos patrões na década de 60, em que se registou um decréscimo do emprego masculino e feminino. Essa retracção resultou da forte concentracção do capital que marcou os anos 60, período em que foi eliminado um grande número de pequenas empresas.

A evolução do trabalho dependente nas actividades industriais e terciárias só foi marcada por uma feminização acentuada na última década, o que correspondeu, certamente, a uma preponderância dos serviços relativamente às actividades industriais – os pequenos estabelecimentos de comércio alimentar e de vestuário que emergiram nos centros comerciais em todas as regiões do País, mas sobretudo nas grandes áreas urbanas, e os serviços de apoio às empresas devem ter contribuído substancialmente para a forte expansão do emprego feminino.

Verifica-se assim que o carácter dependente ou independente do trabalho não marca uma linha de clivagem saliente entre homens e mulheres. A intensidade da feminização surge, mais uma vez, associada às actividades predominantes em cada período e nas várias regiões.

A segmentação relacionada com a situação na profissão distingue, de facto, dois conjuntos: o dos empregadores, que tem apresentado uma larga dominância de emprego masculino, e o dos não empregadores, em que a participação das mulheres tende a ser idêntica à dos homens.

4.4 Remunerações e segmentação do emprego por géneros

As análises sobre a distinção do emprego por géneros começam frequentemente pela questão da diferenciação dos níveis salariais. É, com efeito, a vertente mais visível da marginalização do emprego feminino e, como se observou anteriormente, o aspecto que tem merecido maior atenção por parte dos agentes reguladores, principalmente por parte dos agentes políticos.

A diferenciação salarial reflecte, no entanto, as várias modalidades da segmentação, constituindo um indicador resumo que sintetiza, de forma bastante precisa, as múltiplas faces da diferença entre homens e mulheres no mercado de emprego. Na negociação da relação salarial,

individual ou colectiva, convergem todos os aspectos antes analisados, designadamente as características da actividade, as da instituição empregadora e as diversas categorias sócio-profissionais [41]

Como se viu antes, não é simples avaliar objectivamente o grau de discriminação entre homens e mulheres no mercado de emprego. Nalguns aspectos a evolução aponta no sentido da aproximação, noutros no da divergência.

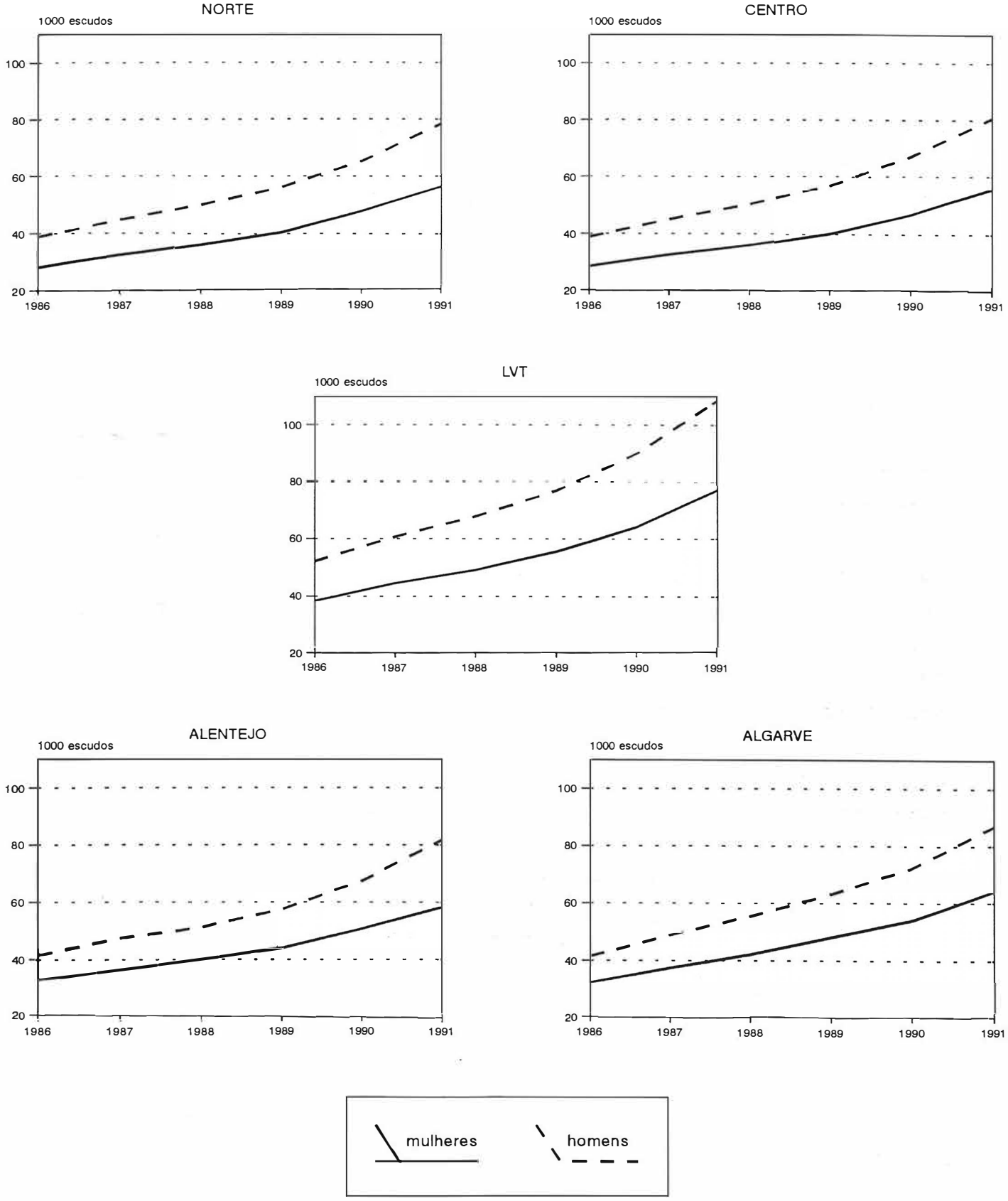
A evolução da remuneração média mensal, dos homens e das mulheres, nas várias regiões do País, no período que se seguiu à adesão de Portugal à Comunidade Europeia indica que a resultante das evoluções parcelares tende para uma distância crescente entre os dois grupos (fig. 4.7), principalmente na região de Lisboa, onde o maior dinamismo económico permitiu um acréscimo mais intenso das remunerações, mas parece ter reforçado, por outro lado, a clivagem entre homens e mulheres.

Formalmente, foram eliminadas as discriminações salariais mais óbvias (aquelas que ocorriam na mesma categoria profissional), mas a evolução recente das remunerações mostra que emergiram outras clivagens, mais subtis e, possivelmente, mais difíceis de eliminar. A sua origem reside, fundamentalmente, na configuração dos vários segmentos do emprego e nas barreiras que os separam — a concentração das mulheres nos segmentos periféricos e nos marginais ao modelo de acumulação dominante deve ser a principal justificação para a evolução das remunerações masculinas e femininas nos últimos anos.

---

41. As tabelas salariais que integram os instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho incluem, explicitamente, esses vários aspectos.

Figura 4.7
REMUNERAÇÃO MÉDIA MENSAL POR REGIÕES, PORTUGAL 1986-91



5. AS CARACTERÍSTICAS DOS TRABALHADORES E OS MODOS DE GESTÃO DA MÃO-DE-OBRA NA CONFIGURAÇÃO DOS SEGMENTOS DO MERCADO DE EMPREGO

As clivagens entre homens e mulheres no mercado de emprego definem-se ao nível da regulação social, como já foi observado, e concretizam-se na articulação entre as características da procura e as exigências da oferta.

A capacidade de resposta às condições definidas pelos empregadores e o acesso às categorias profissionais mais valorizadas dependem, essencialmente, da origem social e geográfica dos trabalhadores e dos potenciais trabalhadores.

O capital cultural e a instrução (5.1), por um lado, e a mobilidade e disponibilidade individuais (5.2), por outro, salientam-se como aspectos relevantes da configuração dos percursos profissionais.

5.1 Formação escolar, disponibilidade e mobilidade dos trabalhadores

Capital cultural e instrução

A avaliação do capital cultural de cada indivíduo é complexa (BORDIEU, PASSERON, 1970). A herança familiar, a aprendizagem extra-escolar e a rede de contactos sociais são dificilmente quantificáveis, embora se manifestem, nítida e objectivamente, no estatuto sócio-profissional dos indivíduos. Na diferenciação baseada no género, o capital cultural assume uma importância considerável. Com a mesma origem social, os homens e as mulheres herdam diferentes capitais culturais — a aprendizagem, as solicitações e as expectativas no meio familiar são distintas.

O resultado dessa diferença tem vindo, no entanto, a esbater-se. Por um lado, a educação tende a ser menos diferenciada. Por outro, as sociedades democráticas foram desvalorizando, progressivamente, as heranças familiares e

promovendo os desempenhos individuais. Nas últimas décadas, a instrução escolar adquiriu uma influência determinante nos percursos profissionais. O mérito e a competência passaram a ocupar um lugar mais destacado no conjunto de critérios de avaliação social. Neste processo, a escola ocupou um lugar saliente, na medida em que, formalmente, possibilita a todos o acesso a lugares destacados nas hierarquias sociais.

No âmbito do emprego, a escola desempenha ainda outras funções importantes: incute as regras indispensáveis à posterior relação laboral, entre as quais se destacam o cumprimento de horários e a cooperação, e permite a adaptação dos conhecimentos às exigências dos empregadores.

Aparentemente, essa relação entre a escola e o emprego, muito clara nas fases de industrialização, parece ter-se esbatido nos últimos anos. Os programas escolares são alvo de frequentes críticas por desprezarem os conhecimentos práticos, situação que se concretizou em Portugal com a eliminação do ensino técnico e com a criação do ensino unificado. A relação tornou-se, de facto, menos evidente, pelo menos ao nível do ensino básico e secundário, mas a eficácia manteve-se, respondendo a objectivos diferentes. Na realidade, o desenvolvimento das actividades terciárias e, paralelamente, as estratégias de flexibilização funcional geraram novas solicitações ao sistema escolar o conhecimento genérico e diversificado e o estímulo à participação e à criatividade tornaram-se condições fundamentais para a adaptação rápida a processos de trabalho em constante mudança, em que a aprendizagem específica (visando, frequentemente, a utilização de instrumentos que serão rapidamente substituídos) assumiu uma posição secundária face à formação geral.

> "Num contexto de aceleradas mutações, a escola deve desempenhar uma função de adaptação antecipante e assente no lançamento de novos perfis profissionais na base de uma formação genérica, polivalente e diversificada, que habilite

ao desempenho de profissões em mutação." (FERRÃO, NEVES, 1990, P.36)

A participação das mulheres no mercado de emprego foi, decisivamente, marcada pelo sistema escolar. As oportunidades profissionais ampliaram-se consideravelmente, sobretudo nos segmentos que recorrem dominantemente aos mercados profissionais.

Contudo, o acesso à formação escolar tem sido, também, diferenciado por géneros. As restrições à escolarização das mulheres foram particularmente acentuadas em Portugal até aos anos 70. O modelo de esposa-mãe, veiculado pela ideologia do Estado Novo, nada tinha a ver com uma instrução das mulheres virada para as exigências profissionais. As escolas, primárias e liceais, eram exclusivamente masculinas ou femininas e os currículos eram também distintos. A aprendizagem das tarefas domésticas (culinária, higiene e saúde, puericultura, lavores...) representava uma parte substancial do ensino feminino.

"E para as futuras professoras surge [em 1935] a disciplina de «Educação Feminina», onde constam rubricas como, por exemplo, «a cozinha», «as festas de família, os convidados», «saber mandar: atitude perante os criados»...etc.." (CORTESÃO, 1988, p.86)

A diferença não se limitava, porém, aos conteúdos programáticos: o número de escolas para raparigas, sobretudo no nível liceal, era bastante reduzido. Em 1960, o acesso ao ensino, globalmente limitado aos grupos com maiores recursos económicos, impunha ainda, contudo, restrições muito mais pronunciadas à população feminina, principalmente nos níveis mais avançados (quadro 5.1)

A partir do final dos anos 60, essa situação tem vindo a alterar-se consideravelmente. As reformas educativas da última fase do Estado Novo procuraram ampliar, globalmente,

o acesso ao ensino. O aumento da escolarização da população feminina foi, certamente, potenciado por essas políticas e pelas mudanças nos valores sócio-culturais que, embora muito filtradas, atingiram Portugal nos anos 60, mas o impulso principal deve ter-se desencadeado por via da necessidade de fazer face às carências da procura no mercado de emprego. Ou seja, a substituição de homens por mulheres em numerosos segmentos do emprego exigia a escolarização da população feminina.

Quadro 5.1
Taxas de frequência do ensino
por géneros e grupos etários, Portugal — 1960

	% de estudantes	
	H	M
10-14	51.1	44.4
15-19	12.7	9.7
20-24	4.2	2.5

Fonte: INE, *Recenseamento Geral da População*, 1960

A partir de 1974, desencadearam-se mudanças estruturais que atingiram profundamente o sistema de ensino. A escola tornou-se um veículo privilegiado do processo de democratização a ideologia repressiva e os valores tradicionais que marcavam a pedagogia foram rapidamente eliminados; o acesso ao ensino das classes mais desfavorecidas tornou-se um objectivo fundamental; todos os estabelecimentos de ensino oficial passaram a ser mistos. Durante os anos 70, o sistema escolar parece ter respondido mais aos propósitos políticos e ideológicos do que às necessidades do desenvolvimento económico.

Na década de 80, a articulação entre os currículos escolares e as necessidades de formação profissional volta a emergir como uma preocupação importante a inserção de

Portugal na Comunidade Europeia e as consequentes mudanças na economia nacional fizeram realçar as deficiências do ensino. Esse contexto deve justificar as recentes reformas do ensino básico e secundário, bem como as tentativas de restabelecer o ensino profissional e ainda o relevo atribuído às áreas tecnológicas e às ciências exactas em detrimento das ciências sociais e humanas.

Por pressão do mercado de emprego e, ao mesmo tempo, como resultado das mudanças políticas, sociais e culturais, o nível de instrução das mulheres aumentou consideravelmente nas últimas décadas, tendo-se invertido mesmo, nos anos mais recentes, a situação anterior (quadro 5.2).

Quadro 5.2
Taxas de frequência do ensino por géneros e grupos etários, Portugal — 1970 a 1992

	1970		1981		1992	
	H	M	H	M	H	M
10-14	82.1	78.2	84.0	81.2	94.9	94.3
15-19	18.1	16.9	30.4	35.2	52.0	62.2
20-24	5.4	5.6	7.8	10.4	17.9	25.2

Fonte: INE, *Recenseamento Geral da População*, 1970 e 1981
INE, *Inquérito ao Emprego*, 1992

Os valores apresentados nos quadros 5.1 e 5.2 sugerem dois aspectos importantes do processo de massificação do ensino. O alargamento da escolarização desenvolveu-se por fases — durante os anos 60 registou-se a massificação do ensino básico, nos anos 70 e 80, a do ensino secundário e, na última década, ampliou-se significativamente a frequência dos níveis mais avançados. A massificação do ensino foi acompanhada por um processo de feminização intenso, que se

expressa actualmente num *sex ratio* desequilibrado a favor das mulheres, justificado por razões de vária ordem, já antes referidas, mas sobretudo pelas solicitações do mercado de emprego, dirigidas com maior frequência à população jovem masculina, e pela diferença entre os padrões familiares de educação femininos e masculinos.

Essa vantagem da população feminina repete-se nas várias regiões do País, mas adquire intensidades diferenciadas (quadro 5.3) que comprovam, genericamente, as razões adiantadas.

Quadro 5.3
Taxas de frequência do ensino por géneros e grupos etários, valores regionais — 1992

		NORTE	CENTRO	LVT	ALENTEJO	ALGARVE
10-14	H	92.9	95.7	96.6	95.6	97.0
	M	91.3	94.2	97.9	94.2	98.3
15-19	H	44.9	46.7	63.6	51.5	63.9
	M	51.5	66.4	69.3	69.2	80.6
20-24	H	16.8	18.0	22.1	10.7	13.0
	M	23.5	26.6	29.1	17.0	20.8

Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*, 1992

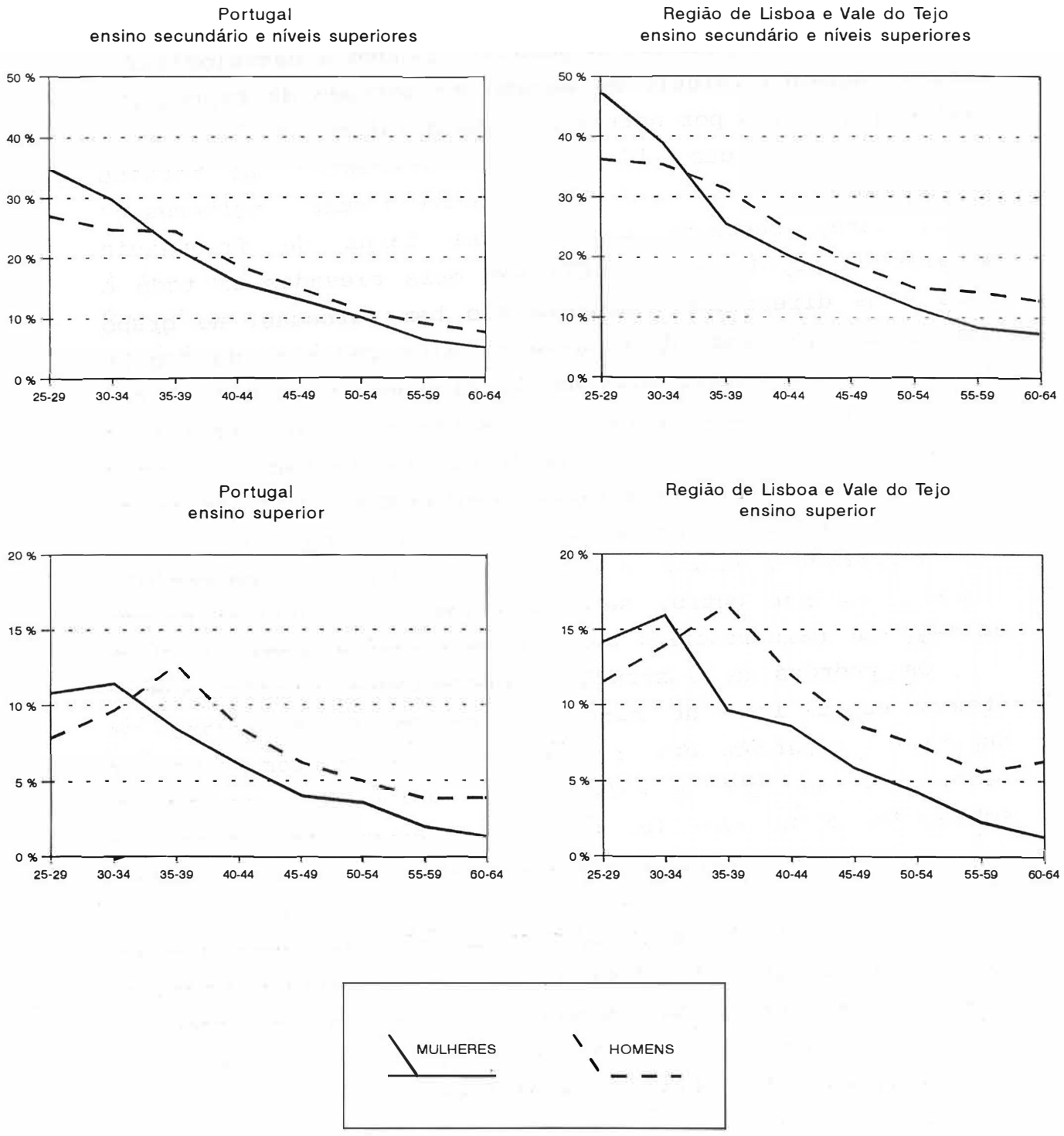
A frequência escolar no grupo etário mais jovem é idêntica para os dois géneros nas várias regiões, sendo significativamente mais baixa na Região Norte. As solicitações do mercado de emprego dirigidas à população muito jovem são particularmente frequentes nessa região, principalmente no Norte Litoral, onde a indústria recorre com insistência ao trabalho de crianças e adolescentes. A importância da pequena agricultura familiar constitui também

uma restrição à frequência e, sobretudo, ao sucesso escolares, na medida em que provoca, em muitos casos, absentismo nos períodos em que a produção agrícola exige a colaboração de todos os elementos do agregado familiar. Além disso, as organizações sociais marcadas por redes extensas de contactos e dependências pessoais tendem a desvalorizar o ensino enquanto veículo de acesso ao mercado de emprego, o qual é assegurado por outras vias mais informais.

A partir das idades correspondentes ao ensino secundário e superior a distinção entre homens e mulheres é, actualmente, bastante marcada. As taxas de frequência escolar da população feminina são mais elevadas em todo o País e as diferenças regionais são bem marcadas: no grupo dos 15 aos 19 anos, destaca-se o valor reduzido da Região Norte e a taxa muito elevada do Algarve; no grupo etário seguinte, dos 20 aos 24 anos, salienta-se a Região de Lisboa e Vale do Tejo, com uma frequência escolar bastante superior à média nacional. É nesta última região que a influência do nível de instrução nos percursos profissionais se revela mais importante, na medida em que, por um lado, a competição é maior e, por outro, se concentram aí os segmentos do emprego que mais recorrem aos mercados profissionais.

Os padrões de instrução representados na figura 5.1 (taxas específicas de conclusão do ensino secundário e superior) ilustram bem a situação que se tem vindo a descrever. Atingir o nível de ensino secundário e, sobretudo, o superior foi para as gerações anteriores uma meta bem distinta para homens e mulheres, que sendo, apesar de tudo, mais fácil de atingir na região de Lisboa era, também aí, mais diferenciada por géneros. Nos grupos mais jovens a distinção entre homens e mulheres sofreu uma nítida inversão. A partir do momento em que se esbatem as restrições sociais e culturais que impediam as mulheres de atingir graus de instrução idênticos aos dos homens, o ensino transforma-se na principal via de acesso a um mercado de emprego, em particular às categorias mais valorizadas,

Figura 5.1
PADRÃO DE INSTRUÇÃO - ENSINO SECUNDÁRIO E SUPERIOR,
PORTUGAL E REGIÃO DE LISBOA E VALE DO TEJO 1992
(percentagens por grupos etários)



que permanece desfavorável à população feminina. Na realidade, a instrução tem, de alguma forma, permitido às mulheres atenuarem os obstáculos à progressão profissional impostos pela sua responsabilização nas tarefas familiares. A diferenciação regional da vantagem das mulheres jovens no domínio da instrução escolar [42] (fig. 5.2) aponta, nitidamente, para a relação entre a instrução e as características da oferta de emprego. Nas áreas onde é abundante a oferta de emprego dirigida às mulheres, proveniente sobretudo da indústria no Norte Litoral e na Cova da Beira e dos serviços na Grande Lisboa, na Península de Setúbal e na região de Coimbra, a diferença entre a parcela de homens e a de mulheres que possuem o ensino secundário ou superior é insignificante e, nalguns casos, regista-se mesmo uma vantagem da população masculina (Norte Litoral, região de Coimbra e Cova da Beira). Nas áreas onde a oferta de emprego é globalmente reduzida ou onde é mais dirigida aos homens, a primazia das mulheres no nível de instrução é mais acentuada.

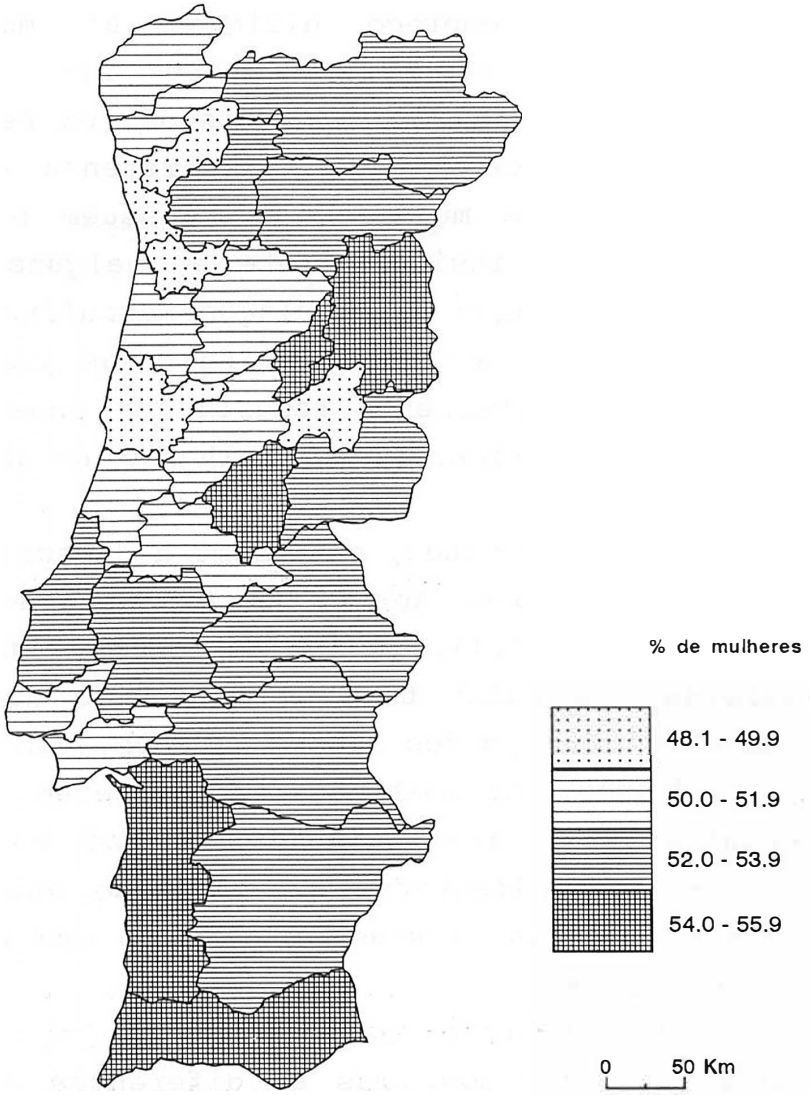
É importante notar, contudo, que mesmo a democratização do ensino decorrente do 25 de Abril, bem expressa no perfil do ensino superior (fig. 5.1), se fez sentir mais tarde na população feminina — a maior taxa de conclusão do ensino superior regista-se no grupo dos 35 aos 39 anos, dos homens, e no dos 30 aos 34 anos, das mulheres. Parece terem influído no sentido contrário as restrições no acesso ao ensino universitário que se manifestaram a partir do início dos anos 80 por via do *numerus clausus*, provocando uma vantagem relativa para as mulheres.

A intensa feminização do ensino universitário atingiu todos os domínios científicos, mas as diferenças entre as várias áreas de estudo continuam a reproduzir aspectos

---

42. A análise regional foi efectuada com base nos valores relativos ao grau de instrução das mães e dos pais das crianças nascidas em 1990 e 1991. 80% dessa população tinha entre 20 e 34 anos. Esta informação está incluída nos quadros disponíveis, não publicados, das *Estatísticas Demográficas* (INE).

Figura 5.2
TAXA DE FEMINIZAÇÃO DOS JOVENS ADULTOS COM ENSINO SECUNDÁRIO E NÍVEIS SUPERIORES POR REGIÕES, PORTUGAL 1990/91 (*)



(*) - Indicador calculado com base no grau de instrução da mãe e do pai dos nados vivos em 1990 e 1991

fundamentais dos padrões tradicionais de formação masculinos e femininos (quadro 5.4).

Quadro 5.4
Taxa de feminização dos estudantes matriculados nas escolas das Universidades de Coimbra, Lisboa e Porto (ensino oficial)

	1970	1980	1990
UNIVERSIDADE DE COIMBRA			
Fac. Ciências	36.85	39.34	43.19
Fac. Direito	20.09	23.89	51.81
Fac. Letras	80.26	70.13	77.71
Fac. Medicina	26.07	43.75	50.52
Fac. Farmácia	79.26	63.48	75.31
Fac. Economia	—	32.57	46.41
UNIVERSIDADE DE LISBOA			
Fac. Ciências	41.47	63.33	59.12
Fac. Direito	19.47	32.82	53.93
Fac. Letras	81.76	74.61	78.76
Fac. Medicina	37.15	50.56	56.58
Fac. Farmácia	80.95	71.38	79.33
Fac. Psic. e Ciênc. Educ.	—	—	79.97
UNIV. TÉCNICA DE LISBOA			
Esc. Sup. Veterinária	12.37	26.37	52.43
Inst. Sup. Agronomia	27.70	40.19	56.01
Inst. Sup. Economia e Gestão	25.70	33.24	45.24
Inst. Sup. C. Soc. e Polít.	28.62	39.74	71.57
Inst. Sup. Técnico	14.98	14.81	17.02
Fac. Motricidade Humana	—	27.31	47.52
Fac. Arquitectura	—	—	36.63
UNIV. NOVA DE LISBOA			
Fac. Medicina	—	66.33	60.58
Fac. Ciênc. Soc. e Humanas	—	41.70	74.70
Fac. Ciências	—	52.93	43.87
Fac. Economia	—	42.45	45.50
UNIVERSIDADE DO PORTO			
Fac. Ciências	39.72	69.21	62.32
Fac. Economia	26.06	33.98	43.21
Fac. Engenharia	6.91	14.35	17.71
Fac. Farmácia	87.76	68.29	74.69
Fac. Letras	73.92	75.00	67.99
Fac. Medicina	32.53	47.19	60.59
Inst. Sup. C. Biomédicas		55.21	60.00

Fonte: INE, *Estatísticas da Educação*, 1970, 1980 e 1990

Em 1970, observava-se uma profunda clivagem por géneros no ensino universitário – as mulheres concentravam-se nas faculdades de letras e farmácia e as outras escolas registavam uma larga predominância de homens, em particular as de engenharia, veterinária e direito. Nas duas últimas décadas, esta distribuição alterou-se substancialmente e o único domínio universitário que, em 1990, se mantinha fortemente masculinizado era a engenharia. A evolução observada permite, agora, comprovar que os mercados profissionais passaram a constituir uma via privilegiada de acesso das mulheres a algumas das categorias mais valorizadas do emprego.

É importante salientar, no entanto, que o intenso processo de feminização das áreas científicas tradicionalmente encaradas como masculinas direito, medicina, veterinária – não foi acompanhado por um movimento em sentido inverso, de masculinização dos cursos de letras e farmácia. Esta evolução torna particularmente evidente um aspecto que é comum a outros campos e que já foi observado antes: o percurso para a igualdade aponta, geralmente, num só sentido – as mulheres "invadem" os domínios masculinos, mas os homens não entram, significativamente, nos espaços femininos. Esta tendência sugere que a dominância dos modelos masculinos permanece no processo de igualização social, o que significa a persistência da relação patriarcal.

Em síntese, o nível de formação veiculado pelo sistema escolar pode ter contribuído, até há poucas décadas, para a marginalidade das mulheres no mercado de emprego. Mas a evolução registada desde os anos 70 aponta num sentido contrário – as mulheres mais jovens encontram-se, actualmente, numa posição de vantagem relativamente aos homens. Esta nova situação reflectiu-se no estatuto profissional das mulheres, sobretudo pela via dos segmentos que recorrem dominantemente aos mercados profissionais, mas

o seu impacto global na promoção do emprego feminino não corresponde à amplitude das mudanças registadas no ensino. Essa discrepância entre a causa e o efeito aponta para a relevância de outros processos de diferenciação, como a disponibilidade de tempo e a mobilidade geográfica. Mas é importante também referir que a massificação do ensino foi acompanhada pela banalização e pela desvalorização relativa dos diferentes níveis. Acontece que o alargamento massivo da instrução das mulheres coincidiu com esses processos, o que pode explicar, em parte, o papel menos decisivo da instrução na progressão profissional.

Disponibilidade e mobilidade geográfica

Na leitura das clivagens entre homens e mulheres no mercado de emprego, a disponibilidade de tempo e a mobilidade geográfica emergiram, com muita frequência, como justificações fundamentais para a diferenciação.

A análise desses dois aspectos, na perspectiva dos comportamentos individuais, não se pode dissociar da organização das tarefas familiares. Como já foi referido, a responsabilização das mulheres pela maioria do trabalho de reprodução social impõe fortes restrições à utilização do tempo e limita a mobilidade geográfica.

Os efeitos das condições impostas pelas responsabilidades familiares na segmentação do emprego não são passíveis de se concretizar através da informação estatística disponível, na medida em que não existem dados sistemáticos sobre a gestão do tempo individual e que a informação existente sobre a mobilidade geográfica diz respeito a migrações que obedecem a uma lógica familiar e não individual.

Mesmo assim, podem-se utilizar alguns indicadores indirectos que permitem avaliar a diferença entre homens e mulheres nesses dois aspectos.

A incidência da pluriactividade profissional, que ilustra, de algum modo, a disponibilidade dos indivíduos, apresenta grandes disparidades entre homens e mulheres (quadro 5.5). Ao nível nacional, o desenvolvimento de uma segunda actividade atinge 8% dos homens e apenas 4% das mulheres, sendo semelhantes as percentagens registadas na Região de Lisboa e Vale do Tejo. A leitura efectuada segundo a actividade principal revela diferenças ainda mais significativas: entre os homens, os empregados nos serviços sociais e nas actividades financeiras e de apoio às empresas são os que registam a maior incidência de segunda actividade; entre as mulheres, a pluriactividade profissional é mais frequente nas empregadas dos serviços sociais, dos serviços recreativos, pessoais e domésticos e da administração pública. É importante, contudo, realçar que no caso dos serviços sociais, em que se registam os valores mais elevados tanto para os homens como para as mulheres, a diferença entre uns e outras é de 22% para 6% no País, e de 29% para 6% na Região de Lisboa e Vale do Tejo (RLVT).

Quadro 5.5
Percentagem de empregados com segunda actividade, 1992

	PORTUGAL		RLVT	
	H	M	H	M
TOTAL	8.27	3.74	9.18	3.62
Agricultura	7.36	2.78	14.49	8.15
Indústria	7.40	3.14	6.01	2.74
Comércio	6.55	2.24	6.49	2.02
Hotelaria	3.43	1.66	1.98	0.90
Transp./comunicações	6.21	1.45	4.74	0.69
Serv. econ. financeiros	12.07	3.80	12.84	3.48
Admin. pública	9.68	4.03	9.69	2.72
Serv. sociais	21.64	6.34	29.02	6.45
Serv. recr. pess. dom.	9.47	4.82	11.01	3.93

Fonte: INE, *Inquérito ao emprego*, 1992

A incidência da pluriactividade entre os empregados dos serviços sociais é particularmente ilustrativa da distinta gestão do tempo masculino e feminino. Esse grupo profissional é constituído, sobretudo, pelos profissionais da saúde e da educação que, como se observou antes, são actividades fortemente feminizadas, o que é, em parte, justificado pela grande flexibilidade de horários. Os dados sobre a pluriactividade vêm, justamente, mostrar que essa flexibilidade de horários induz, na população masculina, a procura de uma segunda actividade profissional, traduzindo uma disponibilidade para a actividade profissional muito mais acentuada.

Estes dados sugerem ainda outras diferenças entre homens e mulheres: a pluriactividade masculina parece estar mais associada a um nível elevado de qualificações que conduz a múltiplas solicitações profissionais, devendo ser essa a principal justificação para o valor registado nas actividades financeiras e de apoio às empresas; no caso das mulheres, a frequência da pluriactividade associada à agricultura, na região de Lisboa, e aos serviços pessoais e domésticos, no País, sugere que o exercício de uma segunda actividade laboral se insere mais num quadro de precaridade do emprego.

No domínio da mobilidade geográfica, a diferença mais significativa entre homens e mulheres deve residir nas deslocações quotidianas, em particular nas áreas urbanas. O transporte próprio é, por certo, mais frequente na população masculina e a necessidade de articular as deslocações impostas pelas tarefas familiares com os trajectos residência – local de trabalho exige às mulheres um esforço suplementar no domínio da mobilidade. A escassez de informação sobre estes aspectos não permite, porém, verificar essas hipóteses.

Nas migrações de média e longa duração a situação é, no entanto, também diferenciada por géneros, sobretudo no que

diz respeito às migrações temporárias (quadro 5.6). Os homens aceitam com mais facilidade um emprego distante da sua área de residência, na medida em que as tarefas familiares não constituem, na maioria dos casos, um impedimento à deslocação. Essa condição constitui uma vantagem significativa do emprego masculino, não só pela possibilidade de satisfazer as exigências das entidades empregadoras, mas também porque o leque de opções de emprego é muito mais vasto, o que potencia a capacidade reivindicativa.

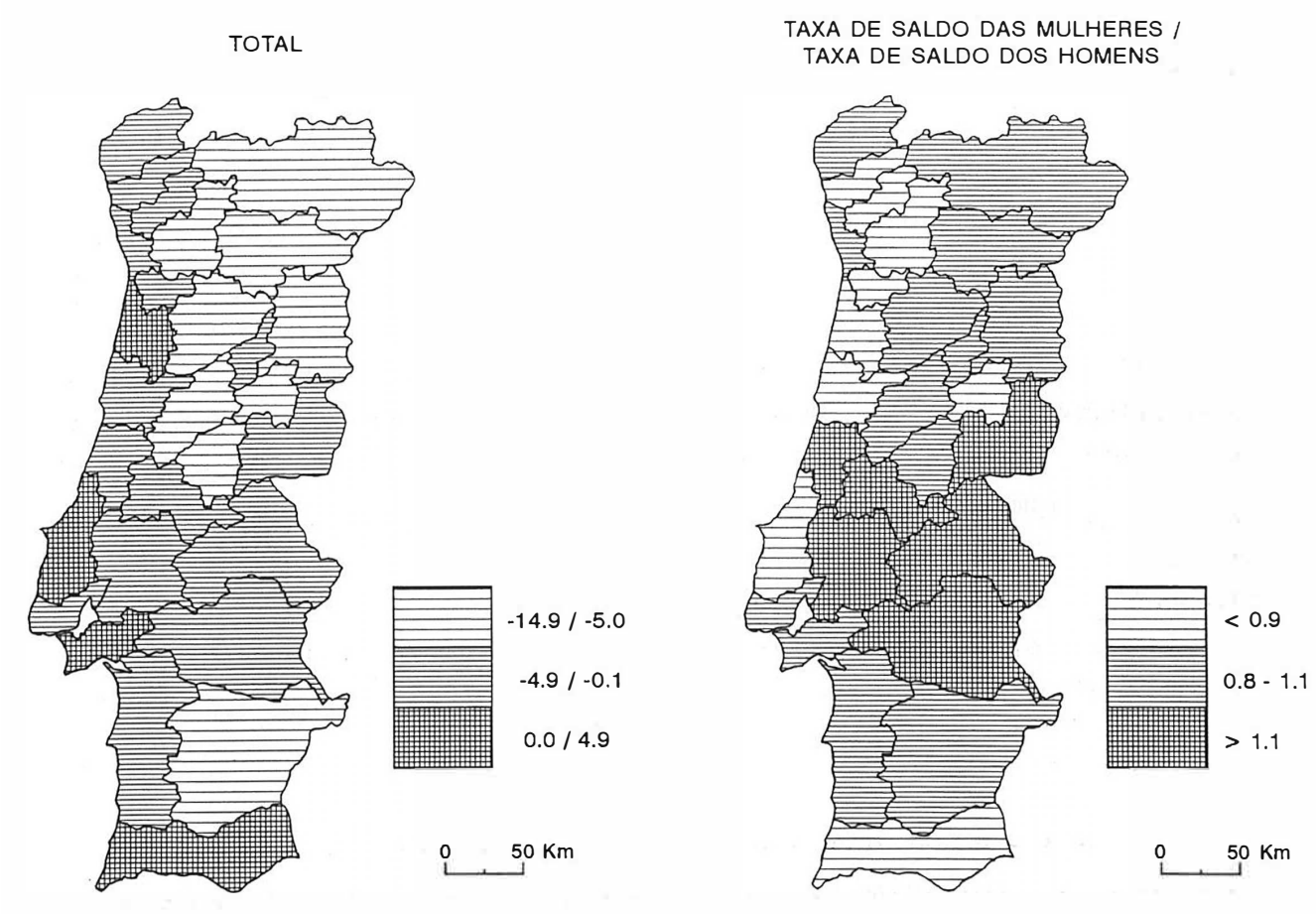
Quadro 5.6
Taxa de feminização dos emigrantes permanentes
e dos temporários, 1987/88

	Emigração Permanente	Emigração Temporária
Norte Litoral	47.5	15.1
Norte Interior	47.1	29.3
Centro Litoral	51.1	18.0
Centro Interior	50.7	25.1
Lisboa/Santarém/Setúbal	49.8	25.9
Alentejo	50.0	19.7
Algarve	49.8	21.4

Fonte: Secretaria de Estado das Comunidades Portuguesas, *Boletim Anual*, 1987 e 1988

Os saldos migratórios registados entre 1981 e 1991, negativos em quase todas as regiões do País, revelam valores idênticos para homens e mulheres, o que indica o carácter familiar da maior parte das migrações, comprovado noutros trabalhos (FONSECA, 1989). Mas o padrão geográfico da relação entre a taxa de saldo migratório feminino e a masculina (fig. 5.3) revela algumas diferenças significativas.

Figura 5.3
TAXA DE SALDO MIGRATÓRIO POR REGIÕES, PORTUGAL 1981-91



A distinção entre os padrões da mobilidade masculina e feminina nos anos 80 traduz, por um lado, as características da oferta de emprego e, por outro, os modos de organização familiar regionais.

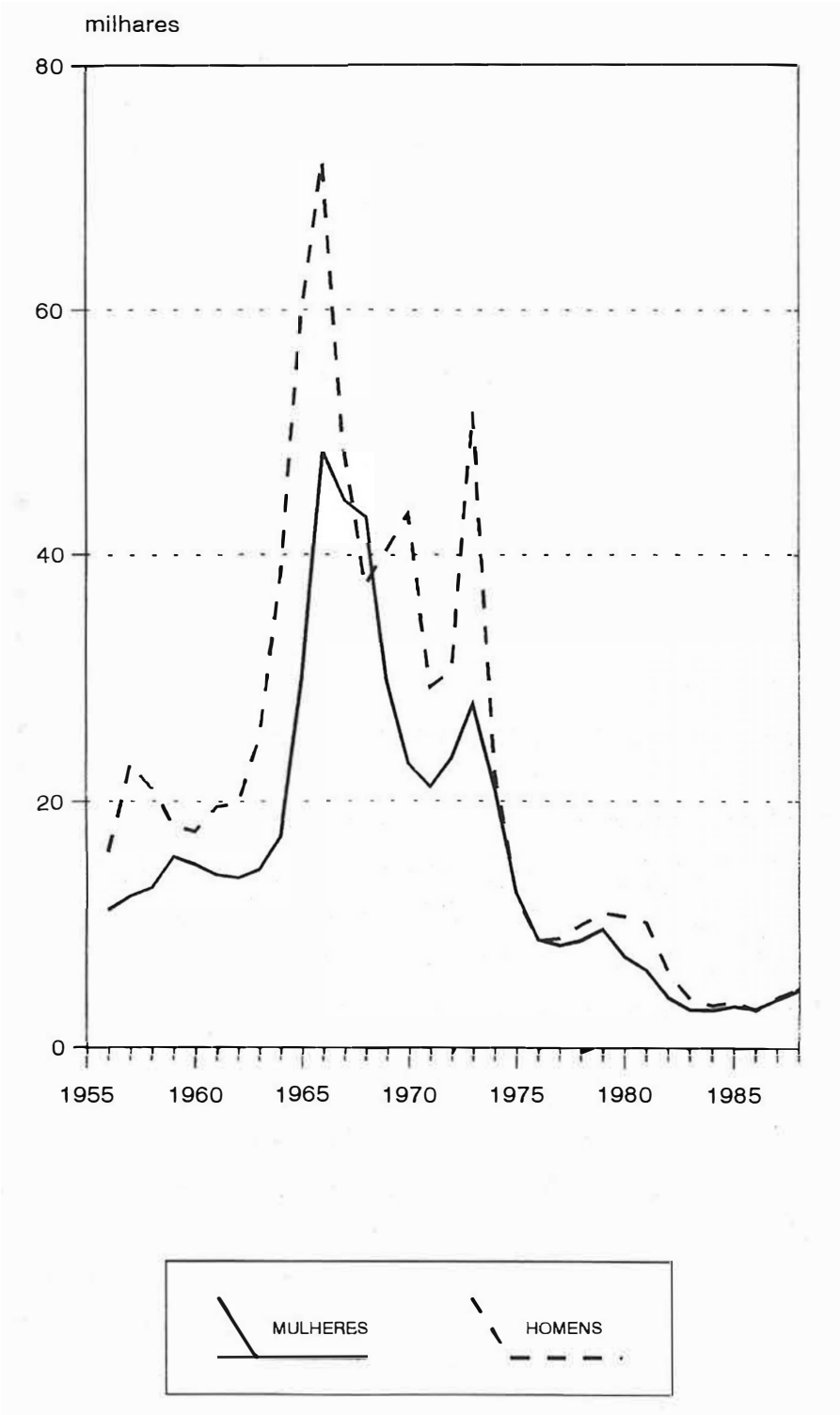
As mulheres saíram, predominantemente, de áreas onde a oferta de emprego feminino passou a ser escassa (devido sobretudo à reestruturação das actividades agrícolas) e, simultâneamente, onde a acessibilidade à Área Metropolitana de Lisboa lhes permitiu responder à crescente solicitação dos serviços e das actividades comerciais. A organização familiar não constitui nestas áreas (Ribatejo, Alto Alentejo, Beira Interior Sul) um entrave significativo à deslocação, como acontece, com frequência, no norte do País.

As migrações masculinas preponderaram nas áreas do Litoral, onde o dinamismo económico foi mais vincado na última década.

A evolução do fluxo de emigrantes permanentes revela o faseamento diferenciado da emigração dos homens e das mulheres (fig. 5.4). Embora o perfil da emigração seja semelhante para homens e mulheres, nos períodos em que a emigração aumentou rapidamente o contingente foi sobretudo masculino. Isso aconteceu em vários momentos, sendo nítido em meados dos anos 60, no princípio dos anos 70 e no ínicio da década de 80. A repetição desta situação indica que a resposta dos homens às solicitações do exterior é muito mais pronta.

Os indicadores analisados sugerem alguns dos traços da diferença de disponibilidade e de mobilidade entre homens e mulheres, mas são manifestamente insuficientes para uma leitura pormenorizada dos efeitos que produzem na segmentação do mercado de emprego. Essa avaliação será desenvolvida, mais adiante, através da informação recolhida no caso de estudo. Aí, poder-se-ão definir as condições concretas da mobilidade e da disponibilidade dos homens e das mulheres.

Figura 5.4
EVOLUÇÃO DA EMIGRAÇÃO PERMANENTE, PORTUGAL 1956-88



Nesta leitura global das condições que configuram a segmentação do emprego, a análise da mobilidade e da disponibilidade individuais tem que ser articulada com as estratégias de gestão da mão-de-obra desenvolvidas pelos empregadores. Porque, se ao nível da conceptualização dos meios de segmentação do mercado de emprego as duas vias surgem dissociadas, na operacionalização da análise não é possível distingui-las.

A flexibilidade do emprego, nas suas diversas vertentes, concretiza-se nas imposições formuladas pelos empregadores e na capacidade de resposta dos trabalhadores. Ou seja, quando se exigem prolongamentos do horário laboral, trabalho por turnos, frequência de cursos de formação ou deslocações em serviço, a possibilidade de os trabalhadores satisfazerem essas condições depende, essencialmente, da sua disponibilidade e mobilidade.

5.2 As estratégias de flexibilidade do emprego

Os modos de gestão da mão-de-obra, que distinguem as condições requeridas aos vários tipos de trabalhadores, configuram-se em torno de três dimensões fundamentais: a formação profissional, os horários de trabalho e a relação contratual. As condições de trabalho, a possibilidade de progressão profissional e o salário constituem as principais contrapartidas.

As exigências definidas em cada uma dessas dimensões variam conforme o tipo de tarefa e função, o posicionamento da actividade no contexto económico global e a estratégia económica e financeira da entidade empregadora. Globalmente, dependem ainda das características macro-económicas de cada período.

Durante o período fordista, os modos de gestão da mão-de-obra eram marcados pela dicotomia entre a estabilidade e

a flexibilidade do emprego. A segunda estratégia associava-se, frequentemente, à precaridade da relação contratual – a flexibilidade incidia, sobretudo, nos segmentos em que se manifestava a necessidade de grandes flutuações do volume de emprego e em que a mão-de-obra era facilmente substituível.

A partir dos anos 70, as estratégias de flexibilidade passam a manifestar-se em todos os segmentos do emprego, pelas razões já referidas em capítulos anteriores. Os vários modos de gestão do emprego surgem, assim, com essa vertente comum e a distinção incide, particularmente, na dominância da flexibilidade funcional ou da flexibilidade numérica.

A flexibilidade nas qualificações

A concretização das estratégias de flexibilidade funcional privilegia, nitidamente, a formação profissional, na medida em que potencia a capacidade e a rapidez de adaptação a novas tarefas e funções, originando, por essa via, uma maior mobilidade profissional.

A formação profissional encontrava-se, até há poucas décadas, limitada às instituições empregadoras, onde se efectuava a aprendizagem, por processos formais de ensino ou, mais frequentemente, pela experiência que se ia adquirindo com quem já dominava a execução das tarefas. As mudanças rápidas que têm atingido os processos de trabalho, pela via da organização e pela introdução de novas tecnologias, impedem que essa aprendizagem se continue a processar nos mesmos moldes. A adaptação à inovação tem que ser rápida e a capacidade de decisão é cada vez mais solicitada. Por outro lado, as necessidades de formação são, cada vez mais, comuns às várias empresas de um mesmo sector, o que possibilita a normalização dos processos de aprendizagem e facilita a transferência de qualificações.

Neste contexto, o Estado tem assumido um papel fundamental no desenvolvimento do sistema de formação

profissional [43]: se, por um lado, se registou um declínio do ensino técnico-profissional ao nível do sistema escolar, por outro, a intervenção estatal no domínio da formação profissional tem permitido cumprir os mesmos objectivos de uma forma mais flexível e mais eficaz, na medida em que se adapta mais facilmente às necessidades dos empregadores e que permite articular os diferentes sectores da actividade económica.

Com efeito, a intervenção do Estado neste campo constitui um meio importante de regulação do mercado de emprego, na medida em que a definição da estrutura profissional da formação encaminha a procura para determinados segmentos do emprego.

O sistema de formação profissional desenvolveu-se amplamente em Portugal após a adesão à Comunidade Europeia. As intervenções da Comunidade neste domínio reflectem bem a importância estratégica da formação profissional no desenvolvimento económico. A regulação ultrapassa claramente, neste caso, os agentes nacionais, respondendo a uma necessidade fundamental do investimento transnacional — a normalização e a transferência de qualificações.

Essa preocupação inscreve-se, aliás, nas orientações políticas definidas a um nível mais global. Na Conferência Intergovernamental sobre "A formação e a economia numa sociedade em mudança", organizada pela OCDE em 1988, foi salientada, como medida prioritária, a necessidade de criar "mercados de formação que ofereçam um grande número de serviços de natureza e conteúdo diversificado. Os governos estariam presentes nesses mercados enquanto fornecedores de

---

43. A informação relativa ao total de população com formação profissional de nível não superior (*Inquérito ao Emprego*, INE, 1992) indicia a grande intervenção do Estado neste domínio — apenas 13.5% desses indivíduos tinham recebido formação na empresa. Essa percentagem é particularmente baixa na população feminina, atingindo apenas os 9.0%. Pelo contrário, a percentagem de mulheres formadas em centros e escolas de formação era de 58.2%. Embora essas instituições não sejam na sua totalidade estatais, a maioria são e as privadas são frequentemente financiadas pelo IEFP.

formação, mas competir-lhes-ia também assegurar a coordenação e estabelecer as normas" (OCDE, 1990, p.71).

Enquadradas nas políticas de formação comunitárias e financiadas, em larga medida, pelos fundos estruturais, as acções de formação profissional desenvolvidas ou participadas pelo Estado têm visado, prioritariamente, a população desempregada. A população feminina tem sido também, de alguma forma, privilegiada neste domínio, através das acções positivas desenvolvidas no quadro dos programas para a igualdade de oportunidades. Até agora, o impacto dessas acções parece ter assumido um carácter muito pontual e os resultados conhecidos incidem sobretudo na sensibilização dos diversos agentes que configuram o mercado de emprego [44]

Embora as acções de formação profissional possam vir a desempenhar um papel semelhante ao do ensino na promoção do emprego feminino, as diferenças entre homens e mulheres permanecem ainda bem marcadas neste campo.

O recurso à formação profissional não é significativamente diferenciado por géneros, mas a distinção por locais de formação é considerável (quadro 5.7). A formação nas empresas destina-se preferencialmente aos homens, enquanto a formação das mulheres tem sido sobretudo assegurada pelas escolas profissionais e pelos centros de formação.

---

44. Os projectos desenvolvidos pelo IEFP desde 1986 até 1989 no sentido de promover a formação de mulheres, visando a inserção nos sectores profissionais tradicionalmente masculinos e a criação de empresas, não chegaram a abranger uma centena de mulheres. Desde 1990, as acções positivas no âmbito da formação foram mais estruturadas e concretizaram-se em dois Programas Operacionais (1990-1993) — formação de mulheres adultas desempregadas de longa duração (PO 8) e formação de mulheres jovens desempregadas (PO 13)— e no Programa NOW — *New Opportunities for Women* (1991-1994). A informação disponível sobre estes programas não é ainda suficiente para avaliar os seus impactos, mas os resultados já conhecidos não indiciam uma grande adesão.

Quadro 5.7
População com formação profissional de nível não superior, por locais de formação (% do total), Portugal — 1992

	H	M	Taxa de Feminização
TOTAL	193054	159288	45.21
ESCOLAS	14.74	22.72	55.98
CENTROS FORMAÇÃO	33.97	35.51	46.31
EMPRESAS	17.32	8.97	29.94
ALTERN. ESC./EMPR.	5.43	2.98	31.16
OUTROS	28.54	29.81	46.30

Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*, 1992

O contributo do Estado no domínio da formação profissional tem sido relevante, sobretudo no caso das mulheres, já que a maioria das escolas profissionais e dos centros de formação são estatais ou financiados pelo Estado.

A subalternidade do emprego feminino justifica que as entidades empregadoras não invistam muito na formação de mulheres, mas a flexibilidade funcional é assegurada pela formação adquirida fora da empresa.

Esta situação aponta para a coexistência de dois tipos de flexibilidade funcional — uma assente em qualificações específicas, desenvolvidas no quadro da empresa e dificilmente transferíveis, o que pressupõe uma certa estabilidade da relação contratual, dados os custos que envolve; outra baseada nas qualificações adquiridas nas instituições de formação exteriores à empresa, com um carácter polivalente, facilmente transferíveis, envolvendo sobretudo uma população que oscila entre o emprego e o

desemprego [45]. A segunda situação abrange um número muito superior de indivíduos e a presença de mulheres é bastante representativa.

> "A formação na empresa dirige-se sobretudo a um núcleo de trabalhadores cujo emprego é relativamente estável. Por isso, se os poderes públicos não desempenharem um papel importante na formação dos desempregados, uma fracção importante desse grupo arrisca-se a permanecer na situação de mão-de-obra periférica, caracterizada por empregos temporários, não qualificados, e por períodos de desemprego repetidos." (OCDE, 1990, p.76)

A informação relativa às acções de formação profissional promovidas pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) confirma essa ideia e permite salientar outros aspectos importantes das clivagens entre homens e mulheres no âmbito da formação profissional.

O IEFP é responsável pelo funcionamento de dois tipos de Centros de Formação: os de Gestão Directa, vocacionados sobretudo para a formação polivalente, e os de Gestão Participada, em colaboração com entidades empregadoras públicas ou privadas, frequentemente representadas por associações sectoriais. A distribuição dos formados em 1990 evidencia, nitidamente, a concentração de mulheres nos segmentos da formação com carácter polivalente e a predominância de homens na formação mais específica e desenvolvida em cooperação com as entidades empregadoras (quadro 5.8).

Com efeito, se a intervenção do Estado tem vindo, directa ou indirectamente, a contribuir para a promoção do nível de qualificações das mulheres, a organização do

---

45. A formação profissional promovida pelo Estado tem tido também um papel importante no amortecimento dos efeitos económicos e sociais do desemprego, na medida em que a maioria dos formandos são remunerados.

sistema de formação profissional definida pelo IEFP tem limitado, por várias vias, esse processo.

Quadro 5.8
Formandos aprovados, em 1990, nos centros de formação profissional geridos pelo IEFP

	CGD	CGP
Homens	2808	10946
Mulheres	2055	5138
Taxa de feminização	42.3%	31.9%

CGD — Centros de Gestão Directa
CGP — Centros de Gestão Participada

Fonte: IEFP, *Estatísticas, Formação Profissional*, 1990

A frequência dos cursos realizados nos Centros de Gestão Participada do IEFP em 1990 evidencia, nitidamente, que o sistema de formação profissional está a reproduzir as clivagens entre homens e mulheres detectadas no mercado de emprego (quadro 5.9).

A maioria dos Centros de Gestão Participada está vocacionada para a formação nas actividades industriais. A participação das mulheres nessas acções é bastante reduzida, salvo nos domínios onde já preponderam no mercado de emprego, como é o caso da indústria têxtil, do vestuário, do calçado, da alimentar ou da cerâmica. A formação profissional vocacionada para as actividades terciárias, onde a frequência é dominantemente feminina, revela uma oferta reduzida [46] Mais escassa ainda é a formação no

46. As qualificações exigidas para o desempenho da maioria das tarefas terciárias são, em grande parte, asseguradas pelo sistema escolar, o que pode justificar a menor oferta de formação profissional neste domínio.

domínio da agricultura, actividade em que, como já se observou, a feminização tem sido muito intensa.

Quadro 5.9
Distribuição percentual dos formados em 1990,
por Centros de Gestão Participada do IEFP

	H	M	Taxa de Feminização
TOTAL	10946	5138	31.94
CINEL — IND. ELECTRÓNICA	0.96	0.00	0.00
CEPRA — REPAR. AUTO	9.99	0.04	0.18
CEPIMM — MAD./MOBILIÁRIO	0.52	0.04	3.39
CENFIM — METAL./METALOMEC.	13.92	1.09	3.54
CINFU — FUNDIÇÃO	0.48	0.10	8.62
CENFIC — C. CIVIL (Lisboa)	12.05	2.74	9.66
FORPESCAS — PESCA	10.37	4.87	18.05
CINDOR — OURIV./RELOJOARIA	0.28	0.16	20.51
CICCOPN — C.CIVIL (Porto)	11.94	7.08	21.78
CINTERBEI — INTEREMPRESAS	0.67	0.58	29.13
CEQUAL — FORM. P/ QUALIDADE	3.07	2.71	29.26
CEFPI — EDUCAÇÃO	0.19	0.21	34.38
CENCAL — CERÂMICA	4.91	7.28	41.05
CECOA — COMÉRCIO	9.74	14.56	41.23
CESAI — INFORMÁTICA	3.79	5.96	42.44
CEPSA — SECT. ALIMENTAR	2.32	3.81	43.56
CENJOR — JORNALISMO	3.08	5.35	44.93
CINCORK — CORTIÇA	0.56	1.01	46.02
CEPIC — CALÇADO	2.62	5.20	48.19
CENTAGRO — AGRO-PECUÁRIA	0.51	1.42	56.59
CITEFORMA — ESCRITÓRIO	4.08	12.16	58.30
CINÁGUA — AGUA/TERMALISMO	0.75	2.51	61.14
CEARTE — ARTESANATO	0.69	2.55	63.29
CITEX TÊXTIL	1.82	10.22	72.51
CIVEC — VEST./CONFECÇÃO	0.68	8.35	85.29

Fonte: IEFP, *Estatísticas, Formação Profissional*, 1990

Mas os obstáculos à participação das mulheres neste tipo de acções não decorrem apenas do conteúdo da formação, devendo ligar-se também, em larga medida, à localização dos centros de formação (quadro 5.10).

Quadro 5.10
Localização dos Centros de Gestão Directa (CGD) e de Gestão Participada (CGP) do IEFP, 1990

	CGD	CGP
Norte Litoral	1	0
Área Metropolitana do Porto	3	7
Norte Interior	2	0
Centro Litoral	2	5
Centro Interior	2	0
Área Metropolitana de Lisboa	7	12
Alentejo	3	1
Algarve	3	0

Fonte: IEFP, *Estatísticas, Formação Profissional*, 1990

A localização dos centros impõe, aos formandos, deslocações de longa duração para fora da área de residência, particularmente no caso dos Centros de Gestão Participada, que apresentam uma grande concentração nas duas áreas metropolitanas. Este padrão estabelece restrições consideráveis à participação das mulheres residentes em áreas onde não existem centros de formação.

Aliás, pode confirmar-se que a procura de formação profissional por parte das mulheres jovens (com menos de 25 anos) tem sido sobretudo intensa nas áreas onde o acesso é mais fácil (HONÓRIO, 1993); para os homens, a situação é inversa – a formação profissional parece funcionar como um veículo privilegiado de mobilidade geográfica e profissional. Nas duas áreas metropolitanas, o número de mulheres candidatas a formação nos centros do IEFP em 1989

foi superior ao dos homens, o que não aconteceu em nenhuma outra região do País.

A caracterização dos candidatos permite ainda salientar outra clivagem entre homens e mulheres: o grau de instrução das mulheres é bastante superior ao dos homens (quadro 5.11). Este aspecto pode revelar diferentes significados da formação profissional: para os homens, a formação deve substituir, em muitos casos, a escolaridade; para as mulheres, surge como um complemento da formação escolar.

Quadro 5.11
Distribuição percentual dos candidatos, com menos de 25 anos, à formação profissional fornecida pelos centros do IEFP em 1989, segundo o grau de instrução

	H	M
Ens. primário	8.1	3.6
Ens. preparatório	43.2	18.7
Ens. sec. unificado	29.3	33.4
Ens. sec. complementar	19.2	43.5
Curso médio	0.0	0.4
Curso superior	0.0	0.0

Fonte: HONÓRIO (1993) [47]

Informação recolhida no âmbito do estudo referido [48], relativa aos jovens que concluíram cursos de formação profissional nos centros do IEFP em 1989 e à sua situação profissional um ano depois, permite avaliar alguns efeitos da formação profissional no quadro das estratégias de flexibilidade do emprego.

A influência da formação profissional na inserção dos formados no mercado de emprego mostra-se significativa, em particular no caso das mulheres, que, à partida, se encontravam, na sua grande maioria, fora do mercado de emprego: a parcela de jovens sem actividade profissional

47. A informação desagregada por géneros foi cedida pelo autor.
48. Os dados provieram do Observatório de Entradas na Vida Activa (OEVA) do IEFP.

decresceu bastante um ano após a conclusão dos cursos (quadro 5.12), apesar de ser muito elevada a percentagem de jovens que permanece sem emprego, o que, de alguma forma, revela uma certa desadequação do sistema de formação oficial face às necessidades de qualificação do tecido empresarial.

Quadro 5.12
Actividade económica dos formandos aprovados nos centros do IEFP, em 1989, antes da formação e 1 ano depois (distribuição percentual)

	ANTERIOR À FP		POSTERIOR À FP		VARIAÇÃO %	
	H	M	H	M	H	M
Sem activ. económica	56.6	71.94	39.86	43.35	-29.6	-39.8
Agricultura	5.1	0.9	4.9	0.5	-5.2	-40.0
Construção civil	6.1	0.0	7.8	1.6	27.5	—
Indústria	17.1	10.4	21.9	28.2	28.0	170.7
Comércio/hotel.	3.5	7.2	4.6	9.0	33.3	25.0
Serv. econ. financ.	1.4	1.8	3.5	4.5	150.0	150.0
Serv. administrativos	3.0	0.9	5.5	1.6	82.4	80.0
Serv. soc. recreativos	1.0	3.8	1.1	4.5	9.1	19.1
Serv. pess. domésticos	5.3	2.7	9.6	5.9	80.0	120.0

Fonte: HONÓRIO (1993)

A diferença entre a situação dos homens e a das mulheres aponta para outra distinção relevante: a procura de formação com vista à mudança de emprego ou à especialização na profissão caracteriza principalmente a população masculina; para as mulheres, a formação profissional parece assumir um papel especialmente importante no sentido de obviar as situações de desemprego.

A inserção e a mobilidade no mercado de emprego por via da formação profissional apontam em sentidos diferentes para os homens e mulheres: acentuou-se bastante a presença masculina nas actividades terciárias, enquanto que as

mulheres se dirigiram principalmente para a indústria. Esta verificação não contraria a ideia, avançada anteriormente, de que a formação profissional está a reproduzir a segmentação horizontal por géneros existente no mercado de emprego. Com efeito, as mulheres dirigem-se sobretudo para os ramos industriais muito feminizados e os homens para os segmentos do terciário mais masculinizados. Isto significa que a formação profissional convencional assume pouca importância nos critérios de contratação e de promoção da maioria das actividades terciárias em que a presença das mulheres é muito significativa. É o caso do comércio e da hotelaria ou dos serviços pessoais e domésticos as estratégias de flexibilidade funcional não têm grande expressão nestes segmentos do emprego.

No que diz respeito à relação contratual, o efeito da formação profissional revela-se mais vantajoso para a população feminina: o acréscimo do grupo com contrato permanente foi particularmente acentuado no caso das mulheres (quadro 5.13). Mas a inserção no mercado de emprego correspondeu sobretudo, para os homens e principalmemente para as mulheres, a contratos de trabalho a prazo ou a outros tipos de relações contratuais marcadas pela precaridade (aprendizes, estagiários...).

Quadro 5.13
Relação contratual dos formandos aprovados nos centros do IEFP, em 1989, antes da formação e 1 ano depois (distribuição percentual)

	ANTERIOR À FP		POSTERIOR À FP	
	H	M	H	M
Contrato permanente	16.1	9.0	22.5	18.3
Contr. a prazo	16.6	11.7	28.2	30.4
Contr. tarefa	4.7	1.8	3.3	1.4
Outra situação	10.1	5.4	11.3	8.9
Sem actividade	52.6	72.8	34.7	41.1

Fonte: HONÓRIO (1993)

Em síntese, o sistema de formação profissional aponta em dois sentidos distintos: o da requalificação, assegurada sobretudo pelas entidades empregadoras, e o da qualificação, que complementa ou substitui uma formação escolar pouco dirigida para as tarefas profissionais. Este último tipo de formação é principalmente fornecido pelas instituições públicas e visa, em particular, a população desempregada. Permite, assim, não só aumentar substancialmente o nível de qualificações e a polivalência dos desempregados e dos trabalhadores em situação de emprego precária, como amortece os efeitos sociais do desemprego.

A população feminina enquadra-se principalmente nesse segundo tipo de formação profissional, sendo sobretudo dirigida para as instituições estatais e, dentro destas, para as que fornecem uma qualificação mais genérica e polivalente, sem articulação directa com as solicitações específicas das entidades empregadoras.

A relação entre o ensino escolar e a formação surge, também, distinta para homens e mulheres: a população masculina abandona mais cedo o sistema escolar e a formação profissional emerge frequentemente com uma função de substituição, potenciando a mobilidade profissional e geográfica. No caso das mulheres, a situação é diferente: a formação profissional surge, em muitos casos, como um complemento do ensino escolar, especialmente nas situações de desemprego, em que a escolarização não é suficiente para assegurar a inserção do mercado de emprego ou nas áreas onde a oferta de emprego dirigida às mulheres é escassa. Por outro lado, a mobilidade feminina é, à partida, limitada e, por isso, a concentração geográfica dos centros de formação profissional revela-se mais como um obstáculo à formação do que como factor impulsionador da mobilidade, na direcção das áreas onde a oferta de emprego é mais abundante e diversificada.

A flexibilidade nos horários de trabalho

A organização dos tempos de trabalho e a avaliação da sua influência nos níveis de produtividade têm marcado todas as etapas do desenvolvimento capitalista. Mas a uniformização e a rigidez de horários que prevaleceram até ao final do período fordista, impostas pela necessidade de articular as várias fases do processo produtivo e relacionadas com os ritmos determinados pelos meios tecnológicos, deram lugar, nas últimas décadas, a uma gestão flexível do tempo, decorrente em parte da introdução de tecnologias que permitem aliviar a rigidez anterior. A flexibilização do tempo tem-se manifestado não só ao nível da periodização do trabalho, como no domínio do consumo, do lazer ou das tarefas familiares. Essa transformação corresponde, com efeito, à necessidade de "expandir" o tempo e aliviar a rigidez dos horários, de forma a responder às exigências do desenvolvimento económico.

A flexibilidade da gestão do tempo não é uma inovação para a maioria das mulheres, em particular para as que desenvolvem uma actividade profissional a articulação entre as tarefas familiares e as laborais impõe uma organização do tempo maleável e polivalente. Contudo, como se tem vindo a referir, essa multiplicidade de tarefas (profissionais e domésticas) colide com as solicitações das entidades empregadoras no sentido da flexibilização do tempo de trabalho.

O prolongamento do horário laboral, para além do que está estipulado, é uma prática muito mais frequente na população masculina (quadro 5.14), sobretudo em actividades onde a progressão profissional exige esse procedimento, como é o caso dos serviços financeiros, e nas áreas onde a competição no emprego é mais acentuada. É significativa a diferença entre os valores observados na região de Lisboa e

os nacionais, o que traduz, certamente, um mercado de emprego mais concorrencial; mas é também nesta região que a distância entre homens e mulheres é mais marcada, o que indica uma capacidade de resposta bastante distinta.

Quadro 5.14
Percentagem de empregados que trabalharam mais horas semanais que o habitual, 1992

	PORTUGAL		LVT	
	H	M	H	M
Total	4.0	2.4	4.8	2.8
Agricultura	2.9	2.4	3.5	5.4
Indústria	4.4	2.7	5.2	2.2
Comércio	3.3	1.9	3.5	2.7
Hotelaria	2.4	2.2	2.6	2.1
Transp./comun.	6.2	3.1	6.8	4.1
Serv.econ.financ.	4.5	2.3	5.5	2.9
Admin. pública	3.6	1.6	4.6	2.1
Serv. sociais	3.7	2.5	3.7	3.3
Serv.recr.pess.dom.	5.7	2.1	7.0	2.5

Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*, 1992

No meio urbano, em particular nas áreas suburbanas, as mulheres têm mais dificuldade em satisfazer solicitações no sentido de prolongar o horário de trabalho [49], sendo também mais frequente o absentismo feminino. As limitações impostas por percursos longos entre o local da residência e o do trabalho, pela necessidade de utilização dos transportes públicos e pelos horários dos estabelecimentos comerciais e das escolas, surgem como condições muito adversas ao prolongamento dos horários laborais das mulheres. Acontece

49. Note-se que na agricultura a situação é inversa: a percentagem de mulheres que trabalharam mais horas que o habitual é, significativamente, superior à dos homens.

que se localizam dominantemente nestas áreas as empresas que penalizam mais a incapacidade de flexibilizar os horários — o sector bancário tem fornecido numerosos exemplos desta situação, já referidos anteriormente, que não oferecem qualquer dúvida sobre a desvantagem da população feminina face a critérios de contratação e de promoção em que a disponibilidade ocupa uma posição destacada.

Mas a distinção entre homens e mulheres no que diz respeito ao tempo de trabalho não se limita ao prolongamento dos horários laborais. O trabalho a tempo parcial (*part-time*) é uma modalidade de emprego quase exclusivamente feminina.

O acréscimo do trabalho feminino a tempo parcial registado nas últimas décadas nos países mais desenvolvidos tem suscitado uma reflexão intensa sobre este assunto, que, em muitos casos, é apresentado como um dos principais aspectos da clivagem entre homens e mulheres no mercado de emprego. Este tipo de trabalho encontra-se directamente relacionado com o desempenho das tarefas familiares, principalmente nos períodos em que elas exigem uma maior disponibilidade das mulheres, motivada, na maioria dos casos, pela maternidade. Nesta perspectiva, o trabalho a tempo parcial surge como uma opção individual/familiar, como uma condição definida pela procura. Mas corresponde, de facto, a uma das formas de submissão do emprego à divisão por géneros das tarefas familiares, apresentando muitas semelhanças com o trabalho ao domicílio — ambas as modalidades facilitam a articulação entre o trabalho profissional e o trabalho doméstico (COMMAILLE, 1993). Nos dois casos, a contrapartida é uma subalternização acrescida do emprego feminino.

Acontece, no entanto, que o trabalho a tempo parcial não reflecte apenas a influência da relação patriarcal. Esta prática apresenta vantagens substanciais para as entidades

empregadoras, constituindo uma vertente importante das estratégias de flexibilização do emprego.

Na maioria dos países da Comunidade Europeia, o trabalho a tempo parcial está sujeito a uma regulamentação específica que alivia as responsabilidades das entidades empregadoras, nomeadamente no que diz respeito às prestações sociais e outras regalias dos trabalhadores (OCDE, 1990). Assumindo muitas das características do emprego precário, o trabalho a tempo parcial integra-se, assim, no conjunto das estratégias de flexibilidade numérica do emprego. O seu carácter flexível não decorre apenas, contudo, da precaridade: "permite o ajustamento a variações da procura, ao nível dos consumos finais, operadas em períodos muito curtos, numa base semanal ou diária. Esta forma de flexibilidade numérica inclui o trabalho em supermercados e noutros estabelecimentos comerciais ao fim-de-semana, bem como o trabalho durante a manhã [ou nos períodos de maior afluência de público] em bancos ou empresas imobiliárias" (PINCH; STOREY, 1992, p.205).

Embora os valores registados em Portugal sejam muito inferiores aos observados na maioria dos países da Comunidade Europeia [50], em 1992 11% das mulheres empregadas trabalhavam a tempo parcial, enquanto apenas 4% dos homens estavam nessa situação (quadro 5.15).

Ao contrário do que se verifica nos países mais desenvolvidos, onde o trabalho a tempo parcial assume a sua maior expressão nas actividades terciárias, em Portugal esta prática é sobretudo frequente na agricultura e nos serviços pessoais e domésticos.

---

50. Em 1989, no conjunto dos estados da Comunidade Europeia, 29% das mulheres trabalhavam a tempo parcial, registando-se os valores mais elevados na Holanda (58%), no Reino Unido (44%) e na Dinamarca (41%). Na Europa do Sul, a frequência do trabalho feminino a tempo parcial é bastante reduzida, observando-se os valores mínimos na Grécia e em Portugal (EUROSTAT, 1992).

Quadro 5.15
Percentagem de empregados a trabalhar a tempo parcial, 1992

	PORTUGAL	
	H	M
TOTAL	4.2	11.0
Agricultura	17.3	20.3
Indústria	1.5	7.0
Comércio	3.2	9.3
Hotelaria	4.6	10.3
Transp./comunicações	1.8	2.0
Serv. econ. financeiros	7.0	7.3
Admin. pública	1.0	2.3
Serv. sociais	4.6	3.5
Serv. recr. pess. domest.	10.7	35.0

Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*, 1992

A incidência do trabalho a tempo parcial nos vários grupos etários é também distinta em Portugal e nos restantes países da Comunidade, onde esta prática tem maior expressão (quadro 5.16).

Quadro 5.16
Trabalho a tempo parcial, por grupos etários e por géneros, Portugal, Reino Unido e Holanda, 1987

	PORTUGAL		REINO UNIDO		HOLANDA	
	H	M	H	M	H	M
14-24	3.2	7.3	11.0	20.5	29.7	39.6
25-49	1.6	8.9	1.7	50.2	8.9	62.8
50-64	4.2	14.7	4.4	54.9	14.1	70.0
> 64	24.1	26.5	66.5	83.1	55.8	63.6

Fonte: EUROSTAT, *Inquérito sobre as Forças de Trabalho*, 1989

Em Portugal, o trabalho a tempo parcial caracteriza sobretudo a população mais idosa, enquanto na Holanda e no Reino Unido esta prática adquire uma grande expressão nas mulheres a partir dos 25 anos, o que se relaciona, claramente, com a maternidade. Embora essa relação pareça ser ténue em Portugal, a diferença mais significativa entre homens e mulheres regista-se, justamente, no grupo dos 25 aos 49 anos.

Os valores apresentados indiciam que o trabalho a tempo parcial não tem assumido, em Portugal, uma importância decisiva nas estratégias de flexibilização numérica do emprego feminino, o que se pode justificar por uma regulamentação que não beneficia os empregadores que recorrem a esta prática.

O recurso ao trabalho a tempo parcial encontra-se, contudo, associado à precarização do emprego: com efeito, a estabilidade da relação contratual é inferior neste tipo de trabalho — 18.6% das mulheres que trabalhavam a tempo parcial em 1992 tinham contratos não permanentes, enquanto o valor relativo às trabalhadoras a tempo completo era de 13.7% (INE, *Inquérito ao Emprego*, 1992).

Na óptica da procura, o trabalho a tempo parcial também não surge atractivo — a redução da remuneração deve constituir uma forte restrição a esta prática. Na maioria dos agregados domésticos, o baixo nível de vida inibe qualquer decisão que origine uma redução do rendimento familiar.

As razões que justificam o trabalho a tempo parcial são, no entanto, comuns aos restantes países onde esta prática é muito frequente (quadro 5.17).

Os motivos familiares surgem como uma justificação relevante para o emprego feminino a tempo parcial. Contudo, a parcela de mulheres que não conseguiu trabalho a tempo completo é bastante significativa, o que indicia o desenvolvimento desta prática enquanto estratégia de

flexibilização do emprego, que nalguns sectores, como o comércio ou a hotelaria, deve estar menos relacionada com a precarização, em si, e corresponde, certamente, à necessidade de flexibilizar os horários na óptica dos prazos muito curtos.

Quadro 5.17
Empregados que trabalham a tempo parcial, segundo os motivos (distribuição percentual), Portugal, 1992

	Homens	Mulheres
Estudo/formação	9.5	4.9
Doença/deficiência	22.9	8.4
Motivos familiares	1.1	34.0
Não conseguiu trabalho a tempo completo	13.0	23.0
Não quis trabalhar a tempo completo	20.8	13.6
Outras razões	32.7	15.9

Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*, 1992

O trabalho por turnos constitui outra vertente importante da flexibilidade numérica, no âmbito da gestão do tempo de trabalho, onde a distinção por géneros é, também, bastante marcada.

Esta modalidade de trabalho acentua, justamente, o grau de disponibilidade dos trabalhadores, não só na perspectiva do tempo de que dispõem para a actividade profissional, mas, sobretudo, na da articulação dos horários laborais com os outros horários.

No conjunto das actividades económicas, a percentagem de homens que trabalhava por turnos, em 1992, era significativamente superior à das mulheres, em particular na região de Lisboa, onde as actividades que recorrem mais a

essa modalidade estão sobrerrepresentadas, designadamente a administração pública, os transportes e comunicações, a hotelaria e os serviços sociais (quadro 5.18).

Convém, no entanto, notar que, apesar das limitações impostas pelas tarefas familiares ao trabalho por turnos das mulheres serem relevantes, a frequência dessa prática justifica-se também pela estrutura do emprego algumas categorias profissionais, dentro da mesma actividade, recorrem muito mais que outras ao trabalho por turnos: é o caso do pessoal de segurança, de algumas profissões na indústria metalúrgica, dos motoristas, etc., segmentos onde a masculinização é acentuada.

Noutros casos, a natureza das tarefas não justifica a diferença por géneros, como no caso da hotelaria, e deve relacionar-se, dominantemente, com a disponibilidade dos trabalhadores.

Uma situação específica é a dos serviços sociais — a percentagem de homens e de mulheres a trabalharem por turnos é idêntica. Esta verificação pode indicar que nos segmentos profissionais mais valorizados[51] a disponibilidade das mulheres é maior e semelhante à dos homens, o que decorre, certamente, da exteriorização de uma grande parte das tarefas de reprodução social.

Em síntese, as estratégias de flexibilidade númerica no âmbito da gestão do tempo de trabalho assumem formas distintas. São diferenciados os fins a atingir e os prazos visados.

Quando se trata sobretudo de aumentar a produtividade, através da extensão dos horários ou do trabalho por turnos, a população masculina é mais solicitada que a feminina. Quando as entidades empregadoras pretendem dar resposta a variações da procura, ao nível dos consumos, o recurso ao

51. A maior frequência do trabalho por turnos deve registar-se no pessoal médico e de enfermagem dos estabelecimentos hospitalares.

Quadro 5.18
Percentagem de trabalhadores que efectua turnos,
Portugal e Região de Lisboa e Vale do Tejo, 1992

PORTUGAL	% TRAB. POR TURNOS		% TRAB. TURNOS SÓ DURANTE O DIA	
	H	M	H	M
TOTAL	8.0	5.0	16.7	26.7
Agricultura	0.3	0.2	0.0	0.0
Indústria	10.5	3.4	15.5	23.7
Comércio	2.5	4.0	20.6	36.1
Hotelaria	12.4	7.1	29.5	23.6
Transp./comunic.	19.4	11.6	22.4	33.8
Serv. econ. financ.	6.2	2.7	16.4	43.0
Admin. pública	22.2	6.6	9.8	31.0
Serv. sociais	13.0	11.4	17.3	25.2
Serv. recr. pess. dom.	6.2	2.0	23.7	14.6

LVT	% TRAB. POR TURNOS		% TRAB. TURNOS SÓ DURANTE O DIA	
	H	M	H	M
TOTAL	10.2	6.7	13.3	27.4
Agricultura	0.4	0.0	0.0	
Indústria	12.6	4.0	7.1	21.9
Comércio	2.9	5.9	21.5	29.9
Hotelaria	18.8	8.5	30.0	21.2
Transp./comunic.	23.5	13.1	19.5	38.4
Serv. econ. financ.	7.0	3.4	17.3	49.1
Admin. pública	22.6	8.5	8.1	36.0
Serv. sociais	12.3	11.5	15.8	24.8
Serv. recr. pess. dom.	6.5	3.4	9.8	11.0

Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*, 1992

trabalho a tempo parcial é privilegiado, tal como o trabalho ocasional ou sazonal, consoante os prazos em que ocorre essa variação – o trabalho a tempo parcial responde a variações ao longo do dia ou da semana, o trabalho temporário a variações ao longo do ano. Estas modalidades são particularmente frequentes no emprego feminino e, ao contrário das outras, conduzem a uma alternância entre a situação de emprego e a de desemprego.

O desenvolvimento destas várias estratégias de flexibilização numérica é, nitidamente, condicionado pelo tipo de disponibilidade apresentado pelos trabalhadores.

A flexibilidade na relação contratual

Durante o período fordista, a intervenção dos sindicatos impunha relações contratuais estáveis e fortes impedimentos legais ao despedimento na maioria dos países europeus. Na sequência da crise, essa situação sofreu profundas alterações: o mercado interno perdeu a estabilidade e, no mercado externo, a precaridade das relações contratuais tornou-se muito mais intensa.

Segundo BOYER (1988), a partir de meados dos anos 70, as entidades empregadoras viram-se confrontadas com uma opção – ou mantinham a estabilidade da relação contratual e baixavam os salários (foi o que aconteceu, frequentemente, com as administrações públicas) ou estabeleciam contratos temporários e, nesse caso, podiam aumentar os níveis salariais. Esta última situação foi a mais frequente, originando uma grande proliferação de emprego instável que decorria não só do crescimento do número de contratos a prazo, como da redução ou eliminação das salvaguardas legais ao despedimento.

Esta transformação afectou, em particular, as mulheres e os jovens, dado que a instabilidade atingia sobretudo os novos contratos.

Nos países mais desenvolvidos da Comunidade Europeia, esta estratégia de flexibilização do emprego assumiu um carácter predominantemente ofensivo, atenuando, assim, a forte contestação dos sindicatos, através do seu envolvimento na reestruturação económica, e convulsões sociais que poderiam vir a tornar-se incontroláveis. Em França, por exemplo, a segurança social amorteceu bastante as consequências da liberalização dos despedimentos e, a partir do início dos anos 80, começou a surgir legislação no sentido de contrariar a precaridade do emprego e de gerir melhor as consequências da instabilidade, designadamente através de processos de descentralização, como a criação de comissões locais de emprego, onde participavam os poderes públicos locais, os empregadores e os representantes sindicais (PETIT, 1988).

Nos países periféricos, nomeadamente em Portugal e Espanha, a situação foi bastante diferente. O início da crise coincidiu com a eliminação das ditaduras a segunda metade dos anos 70 foi marcada por uma forte intervenção sindical, por orientações políticas e por medidas jurídicas que reforçaram a estabilidade do emprego [52], impedindo a flexibilização que o contexto económico internacional impunha (TOHARIA, 1988; RODRIGUES, 1988). Entre o vasto conjunto de medidas que regulamentaram o emprego no período que se seguiu ao 25 de Abril (1974-1979), destacam-se as seguintes:

- imposição da unicidade sindical;
- direito de greve;
- proibição do *lock-out*;
- introdução de mecanismos de negociação colectiva;
- constituição de comissões de trabalhadores;

52. A única excepção diz respeito à introdução da figura jurídica do contrato a prazo, em 1976.

- restrição das possibilidades de despedimento individual (só com justa causa, obedecendo a razões muito limitadas, e com a possibilidade de a decisão ser anulada pelos tribunais de trabalho);
- limitações importantes ao despedimento colectivo (possibilidade de intervenção do Estado nas empresas em crise);
- apoio à manutenção dos postos de trabalho (contratos de viabilização das empresas em dificuldades económicas);

- imposição do salário mínimo e máximo;
- obrigatoriedade de férias pagas;
- pagamento obrigatório do subsídio de férias e do 13º mês.

Esse modo de regulação ampliou, significativamente, as consequências económicas da crise, desarticulando importantes sectores da economia, em particular aqueles onde a rigidez da gestão do emprego era mais acentuada, designadamente o sector empresarial do Estado, no caso português.

A partir do início dos anos 80, sobretudo depois de 1986, essa situação transformou-se rapidamente, tanto em Portugal como em Espanha. Os processos de despedimento foram consideravelmente facilitados e a contratação a prazo atingiu grandes proporções. Essas medidas, apesar de assumirem uma feição mais "cautelosa" que aquelas que as tinham precedido noutros países, desenvolveram-se num contexto de flexibilização defensiva, ou seja, num cenário de "erosão da segurança no emprego" (TOHARIA, 1988, p.137), desprovido de meios amortecedores das suas consequências sociais.

Durante a primeira metade dos anos 80, o quadro jurídico nacional manteve alguma rigidez no que diz respeito

ao despedimento e às regras da contratação a prazo, revelando a preocupação de obviar, de algum modo, as graves consequências sociais da crise económica: neste contexto, foram regulamentadas as situações de salários em atraso, foi estabelecido o fundo de garantia salarial e definido o regime jurídico do emprego protegido. Esta orientação política, que não abalou significativamente a rigidez anterior, conduziu à proliferação do trabalho clandestino, na medida em que não deu resposta às constantes solicitações dos empregadores no sentido da liberalização.

A flexibilização efectiva do emprego só se concretizou após a adesão à Comunidade, designadamente através de medidas jurídicas que regulamentaram o trabalho temporário (1989), o trabalho ao domicílio (1991), a cessação dos contratos de trabalho (1889, 1991) e a acção das agências privadas de colocação (1989).

Tal como nos restantes países, os processos de flexibilização da relação contratual afectaram sobretudo a população feminina. As mulheres estão há menos tempo no mercado de emprego, encontrando-se, por isso, numa situação mais vulnerável, e, por outro lado, aceitam mais facilmente a precaridade e mesmo a situação de desemprego, que, como já se referiu, é frequentemente encarada como um regresso, temporário ou definitivo, ao trabalho doméstico a tempo completo.

Regista-se, no entanto, alguma especificidade no caso português: após a Revolução, as medidas de reforço da rigidez da relação contratual manifestaram-se pouco influentes na evolução do emprego feminino, que, desde logo, manifestou uma flexibilidade apreciável, em particular no que diz respeito ao desemprego, como se verá mais adiante.

O emprego inseguro

A evolução da percentagem de trabalhadores contratados a prazo revela um crescimento constante até ao final dos anos 80 [53] (fig. 5.5), sendo o emprego feminino mais marcado por esse tipo de relação contratual. A partir de 1990, a contratação a prazo registou um decréscimo, mais acentuado no emprego masculino que no feminino. Esta mudança, ainda demasiado recente para permitir definir uma nova tendência, aponta para o reforço de um outro tipo de relação contratual, igualmente instável, com um carácter informal e semiclandestino: o "trabalho independente por conta de outrem", que corresponde ao desenvolvimento de uma estratégia de *exteriorização jurídica* (RODRIGUES, 1988, P.180) a entidade empregadora vê-se dispensada das prestações sociais, não existindo mesmo, em muitos casos, qualquer vínculo contratual. Esta estratégia de gestão do emprego potencia, consideravelmente, a flexibilização.

A evolução recente do trabalho por conta de outrem e por conta própria comprova, de alguma forma, essa hipótese (quadro 5.19), embora a segunda categoria não englobe apenas o trabalho independente em regime liberal e inclua situações tão distintas como o advogado e o camponês.

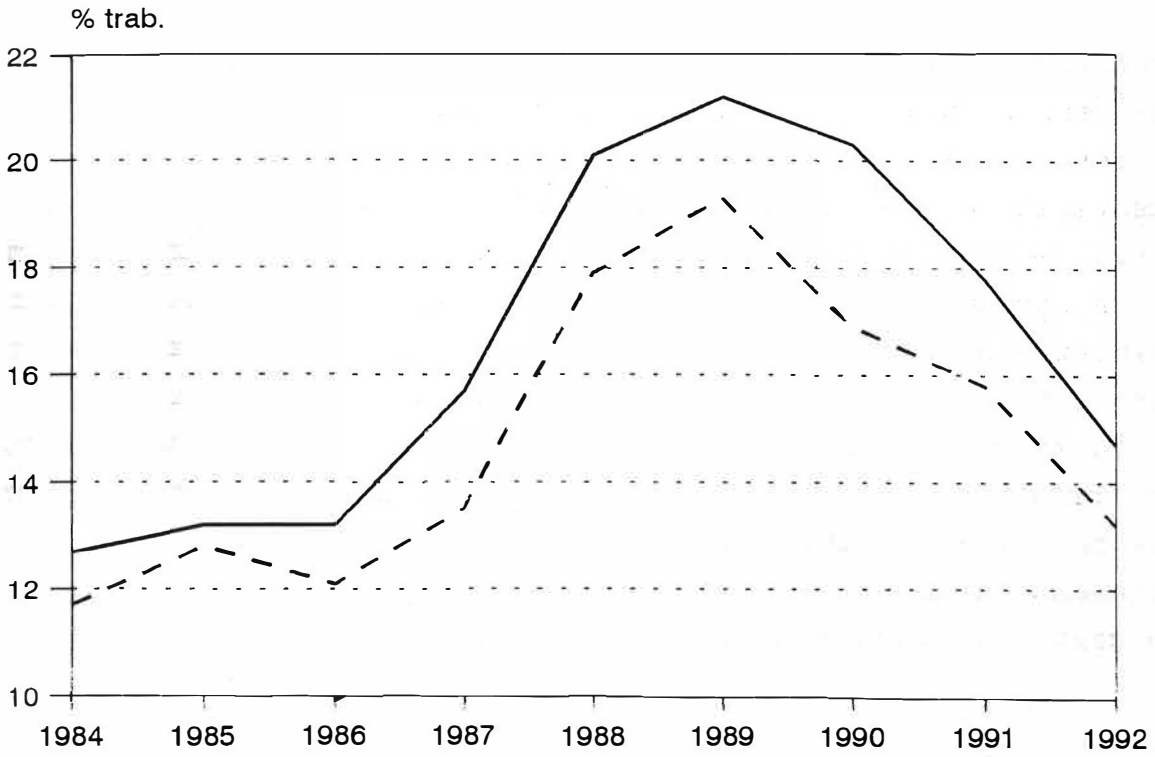
Quadro 5.19
Variação percentual anual do número de trabalhadores por conta própria (TCP) e por conta de outrem (TCO), 1986-1991, Portugal.

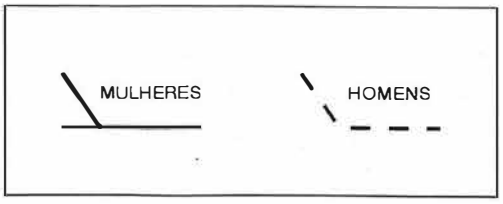
	TCP		TCO	
	H	M	H	M
1986-87	2.58	6.47	0.87	4.87
1987-88	1.85	-0.81	0.78	7.43
1988-89	-1.71	2.12	3.59	5.66
1989-90	3.07	7.23	1.74	4.61
1990-91	5.23	5.31	-1.13	1.52

Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*, 1986 a 1991

53. O acréscimo dos contratos a prazo deve-se ter iniciado a partir do final dos anos 70, como forma de obviar as limitações ao despedimento, mas a informação disponível apenas permite quantificar essa modalidade de contrato a partir de 1984.

Figura 5.5
EVOLUÇÃO DA PERCENTAGEM DE TRABALHADORES
CONTRATADOS A PRAZO, PORTUGAL 1984-92





No período em que a contratação a prazo atingiu a sua maior expressão (final da década de 80), observam-se diferenças significativas entre os vários segmentos do emprego. A agricultura, a indústria, o comércio e hotelaria e os serviços recreativos, pessoais e domésticos registavam as maiores percentagens de contratos a prazo. Contudo, exceptuando o caso da agricultura, em que a grande expressão do trabalho feminino temporário não é recente, a administração pública e os serviços económicos e financeiros eram as actividades em que a diferença entre homens e mulheres era mais marcada (quadro 5.20). A situação destes segmentos do emprego – em que as variações da procura final não justificam, como nos outros casos, o recurso ao trabalho temporário – ilustra bem os diferentes contextos da gestão flexível do emprego.

A estabilidade do emprego que tem caracterizado a administração pública correspondeu a uma progressão salarial muito inferior à do sector empresarial. O desfasamento tornou-se sobretudo acentuado a partir de meados dos anos 80, quando o crescimento económico permitiu uma subida considerável dos níveis salariais. Esta situação conduziu a uma saída considerável de homens que, em muitos casos, trocaram a estabilidade oferecida pelo Estado por melhores remunerações no sector privado. A substituição desses empregos, quando se mostrou necessária, correspondeu ao recrutamento de mulheres, que não beneficiaram já da tradicional "segurança" da função pública, na medida em que a maior parte desses contratos eram temporários, dadas as restrições à contratação definitiva impostas por medidas que visavam diminuir, a médio prazo, o volume do emprego. A passagem à situação de disponível, desencadeada recentemente, veio confirmar essa estratégia, atingindo, quase exclusivamente, os trabalhadores que não tinham contrato definitivo. Este processo deve justificar o decréscimo da percentagem de trabalhadoras contratadas a prazo observado entre 1989 e 1992.

Quadro 5.20
Percentagem de trabalhadores contratos a prazo, Portugal, 1989 e 1992

	PORTUGAL 89		PORTUGAL 92		VARIAÇÃO 89-92	
	H	M	H	M	H	M
TOTAL	17.0	22.2	10.8	14.1	-36.4	-36.5
AGRICULTURA	27.7	49.4	11.6	22.2	-58.3	-55.0
INDÚSTRIA	16.6	22.9	9.9	14.3	-40.4	-37.4
COMERC./HOTELARIA	20.8	30.2	12.0	20.8	-42.5	-31.2
TRANSP./COMUNICAÇÕES	8.6	12.7	7.2	12.8	-15.4	1.2
SERV. ECON. FINANC.	9.5	16.7	8.9	14.2	-6.2	-14.9
ADMIN. PÚBLICA	7.5	15.0	6.1	8.8	-18.4	-41.3
SERV. SOCIAIS	11.2	13.6	11.2	12.2	-0.3	-10.6
SERV. RECR. PESS. DOM.	20.2	25.1	17.0	9.4	-15.5	-62.7

Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*, 1989 e 1992

A situação dos serviços económicos e financeiros, em que as instituições bancárias e as seguradoras representam a maior parcela do emprego, foi bem diferente. Neste caso, a distinção entre o mercado interno e o mercado externo tornou-se particularmente marcada no final dos anos 80, com a privatização de grande parte desses sectores e, paralelamente, com a expansão do investimento privado. Como já se referiu, são actividades em que a feminização se mantém relativamente baixa, sobretudo em virtude da disponibilidade exigida aos trabalhadores. As mulheres concentraram-se, por isso, nas tarefas onde a substituição é mais fácil, situadas, na sua maioria, no mercado externo. O sector dos transportes e comunicações apresenta também características idênticas.

Em síntese, a relação contratual das mulheres apresenta um grau de precaridade bastante superior ao que tem caracterizado o emprego masculino.

Assim, se a mobilidade vertical é superior no emprego masculino, a mobilidade horizontal, que engloba passagens temporárias pelo desemprego, assume maior expressão na população feminina. A taxa de movimentação do emprego em 1991 comprova essa hipótese (quadro 5.21).

É importante salientar que os únicos segmentos onde a movimentação dos homens é superior à das mulheres são a construção e os serviços económicos e financeiros. A situação destas actividades corresponde a processos distintos: a construção civil é o segmento mais precário do emprego masculino, onde a mão-de-obra nacional tem sido, progressivamente, substituída por imigrantes; nos serviços financeiros e de apoio às empresas, a rotação é relativamente reduzida e não deve incluir, na maioria dos casos, passagem pelo desemprego, correspondendo, sobretudo, à mudança para outras empresas.

Quadro 5.21
Taxa de movimentação do emprego *, Portugal, 1991

	Homens	Mulheres
Total	38.8	39.7
Indústria	35.8	38.5
Construção	65.7	45.1
Comércio e hotelaria	38.9	47.6
Transportes e comunicações	22.1	22.2
Serv. económicos e financeiros	36.5	35.3
Serv. sociais, pessoais e domésticos	34.6	39.1

* – (entradas+saídas)/(emprego)

Fonte: MESS, *Inquérito ao Emprego Estruturado*, 1991

O desemprego

Mais do que a relação contratual, o desemprego distingue consideravelmente a população feminina da masculina. Como já foi adiantado, o significado cultural, social e económico do desemprego é diferente para os homens e para as mulheres e, por isso, a vulnerabilidade do emprego feminino é muito mais acentuada, tanto nos períodos em que domina a rigidez na gestão do emprego, como naqueles em que se desenvolvem estratégias de flexibilização.

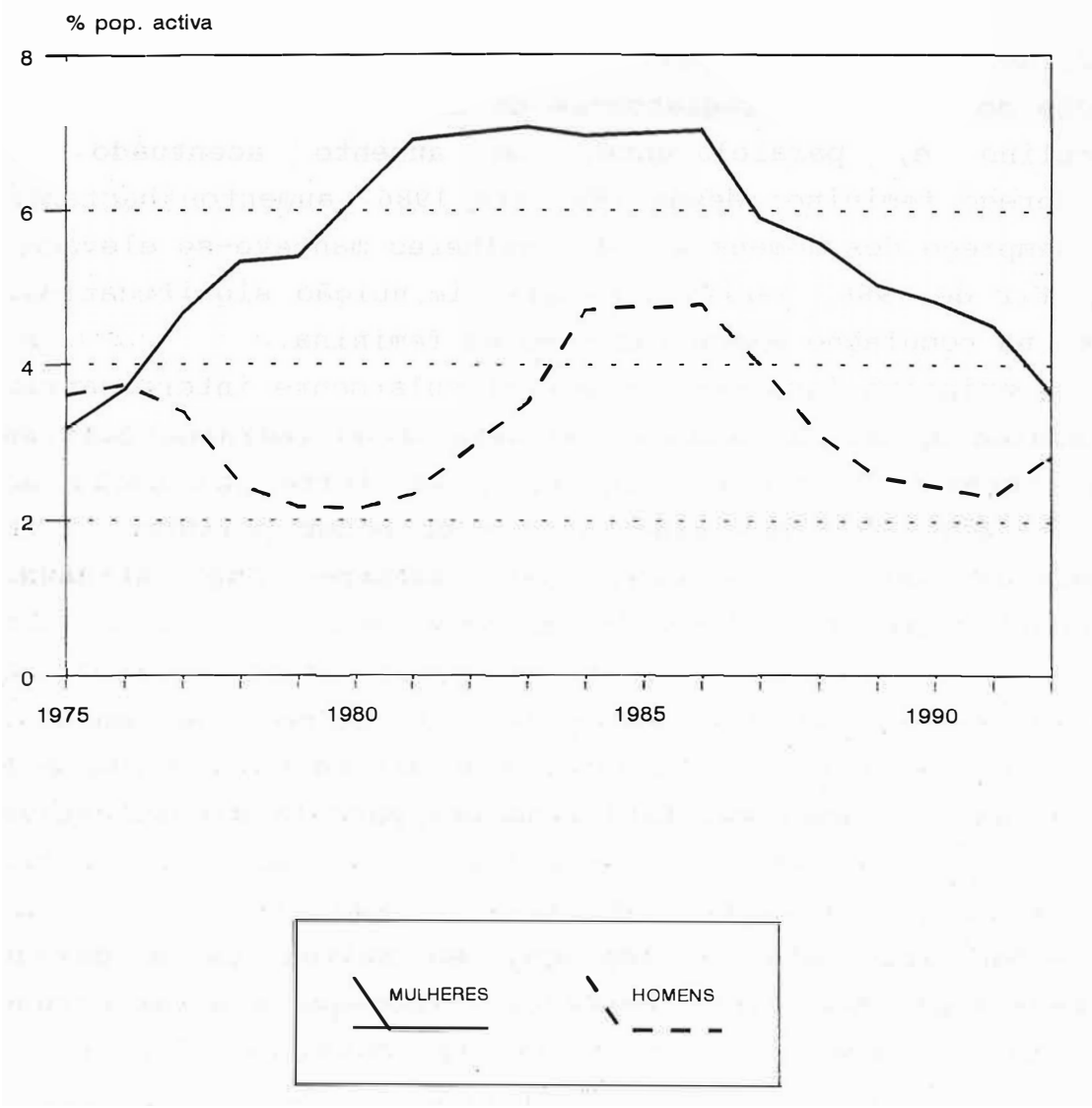
Na evolução do desemprego em Portugal [54], desde 1975 a 1992, destacam-se três períodos distintos (fig. 5.6): até ao início dos anos 80, registou-se um decréscimo do desemprego masculino e, paralelamente, um aumento acentuado do desemprego feminino; desde 1982 até 1986, aumentou bastante o desemprego dos homens e o das mulheres manteve-se elevado; a partir de 1986, verifica-se uma diminuição significativa, tanto na população masculina como na feminina.

A primeira fase revela-se particularmente interessante, na medida em que a expansão do desemprego feminino ocorreu num contexto global de rigidez e de forte protecção ao emprego por parte dos sindicatos e do poder político. Isto significa que o emprego das mulheres se situava, frequentemente, fora desse âmbito de acção.

Com efeito, as medidas avançadas nesse período no sentido de impedir a flexibilização do mercado de emprego, que a crise económica impunha, não ampliaram a rigidez à globalidade do emprego. Excluíram uma parcela significativa da população activa, sujeita a uma precarização crescente: aquela que, logo desde 1976, aceitou contratos a prazo ou situações informais de emprego, em muitos casos porque entrava nesse momento no mercado de emprego, noutros porque não tinha capacidade para exigir condições de maior

54. Só se consideraram, neste caso, os indivíduos que já estiveram empregados, dado que a procura de primeiro emprego tem um significado distinto na leitura do desemprego.

Figura 5.6
EVOLUÇÃO DA TAXA DE DESEMPREGO, PORTUGAL 1975-92
(procura de novo emprego)



segurança. Estas situações caracterizaram, em particular, as mulheres e os jovens.

No segundo período, marcado por uma opção de flexibilidade defensiva, o desemprego global atinge valores elevados, mas o feminino continuou a destacar-se.

A partir da adesão à Comunidade Europeia, o desemprego decresceu rapidamente. Até 1990, o desemprego masculino diminuiu a um ritmo mais intenso que o feminino, mas nos anos mais recentes a tendência inverteu-se – entre 1991 e 1992, o desemprego masculino aumentou e o feminino continuou a diminuir.

O decréscimo do desemprego resultante da expansão económica decorreu, nuns casos, da reestruturação das actividades económicas que o tinham gerado, como no caso da indústria ou do comércio e hotelaria, e, noutros casos, da maior facilidade de transferência para outras actividades, potenciada, entre outras razões, pelo aumento da escolaridade e pelo desenvolvimento do sistema de formação profissional. Isto aconteceu sobretudo com os desempregados provenientes da agricultura e dos ramos industriais em recessão, principalmente no caso dos homens (quadro 5.22).

A comparação da variação do volume de emprego e de desemprego revela, no entanto, processos distintos para homens e mulheres, que não se limitam à agricultura. Os serviços económicos e financeiros, segmento onde se registou o maior aumento do emprego entre 1986 e 1991, indiciam uma situação particularmente interessante no contexto das estratégias de flexibilização do emprego: o grande acréscimo do emprego feminino foi acompanhado por uma geração de desemprego considerável, enquanto o aumento do emprego masculino não originou desemprego. Esta diferença reforça a hipótese já enunciada sobre a forte demarcação, nas actividades financeiras, após a desintervenção estatal, entre um mercado interno, muito masculinizado, e um mercado externo, com um crescimento mais pronunciado, onde a feminização se acentuou significativamente.

Quadro 5.22
Desemprego por actividades geradoras, ponderado pelo emprego (%), Portugal, 1986 e 1991.

	1986		1991	
	H	M	H	M
Agricultura	2.0	5.7	1.7	6.3
Indústria	5.7	12.2	4.0	8.0
Comerc./hotelaria	6.3	16.8	3.4	7.3
Transp./comunicações	4.2	7.5	2.3	4.2
Serv. econ./financ.	2.7	9.2	0.9	7.8
Admin. pública	2.3	4.7	0.8	3.2
Serv. soc./pess./dom.	4.8	6.8	2.2	3.4

	variação emprego		variação desemprego	
	H	M	H	M
Agricultura	-12.0	-3.8	-25.6	5.6
Indústria	0.5	22.6	-29.2	-19.8
Comerc./hotelaria	22.0	44.0	-35.2	-37.7
Transp./comunicações	22.3	80.7	-33.9	0.0
Serv. econ./financ.	63.8	147.3	-43.5	109.4
Admin. pública	5.6	20.3	-60.9	-19.5
Serv. soc./pess./dom.	18.2	29.7	-46.6	-34.9

Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*, 1986 e 1992

A evolução global do desemprego registada nos anos mais recentes contraria a tendência geral observada entre 1975 e 1990: as taxas de desemprego masculina e feminina aproximaram-se em resultado do aumento da primeira e do decréscimo da segunda.

O início de uma fase de recessão económica, internacional, pode justificar esta inversão. Os maiores acréscimos relativos do desemprego masculino verificaram-se em três tipos de actividades: os serviços económicos e

financeiros, o comércio e hotelaria e os transportes e comunicações em todos esses segmentos, o período que se seguiu à adesão à Comunidade Europeia correspondeu à proliferação de pequenas iniciativas empresariais muito favorecidas, directa e indirectamente, pelos incentivos à expansão do investimento e do consumo. Estas iniciativas, que implicaram um risco considerável, envolveram sobretudo a população masculina, que, como noutras situações, trocou, frequentemente, a segurança do emprego em grandes empresas pela perspectiva de rendimentos mais elevados. Embora não seja possível comprovar esta hipótese, pode supor-se que esses segmentos do emprego tenham sido os primeiros a ser afectados no actual contexto de travagem do crescimento.

Em 1992, a distinção entre o desemprego masculino e feminino mantém-se, no entanto, significativa.

A entrada no mercado de emprego permanece mais difícil para a população feminina: embora a taxa de desemprego das mulheres mais jovens, dos 15 aos 24 anos, à procura de primeiro emprego tenha diminuído apreciavelmente nos últimos anos — em consequência do aumento da oferta de emprego e, sobretudo, em virtude do retardamento provocado pela permanência no sistema escolar e pelas acções de formação profissional —, o seu valor é, significativamente, mais alto que o dos homens, em particular na Região de Lisboa e Vale do Tejo e no Alentejo (quadro 5.23).

Quadro 5.23
Taxas de desemprego dos 15 aos 24 anos (1º emprego), 1981 e 1992

	1981		1992	
	H	M	H	
Portugal	6.2	18.7	2.9	4.7
Norte	7.0	18.7	2.7	3.7
Centro	5.3	17.6	2.1	2.2
Lisboa e Vale do Tejo	6.1	17.9	4.0	6.8
Alentejo	8.9	26.6	3.1	8.3
Algarve	7.9	22.6	2.0	1.4

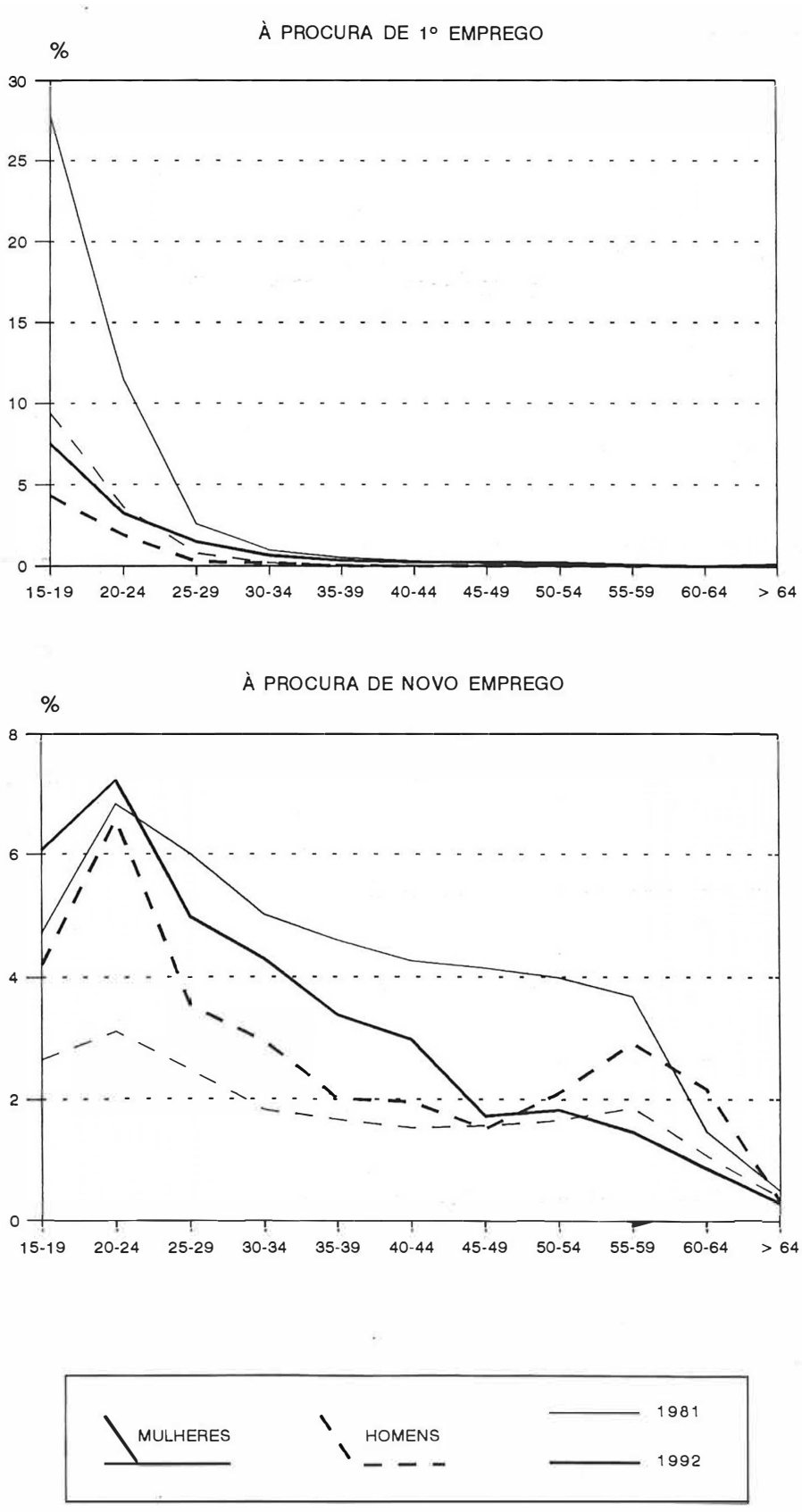
Fontes: INE, *Recenseamento Geral da População*, 1981
INE, *Inquérito ao Emprego*, 1992

O perfil etário do desemprego da população que já teve um emprego também se alterou bastante na última década, mantendo, no entanto, diferenças importantes, ainda que menos pronunciadas, entre homens e mulheres (fig. 5.7). Nas idades mais jovens, os desempregos masculino e feminino aproximaram-se, dado o grande acréscimo do primeiro. Nos mais idosos, a taxa de desemprego masculina tornou-se mais elevada que a feminina, o que se deve justificar pela dispensa massiva dos trabalhadores mais idosos, muito frequente na administração pública, nos serviços financeiros e nos segmentos da indústria onde o emprego sofreu grandes reestruturações. Apesar dos subsídios atribuídos na maioria dos casos, muitos desses indivíduos não encararam a situação como reforma antecipada e inscreveram-se nos centros de emprego, passando a ser contabilizados como desempregados. Esta situação foi mais frequente na população masculina, na medida em que a taxa de actividade das mulheres mais idosas é bastante reduzida.

Mas a distinção mais marcada entre homens e mulheres diz respeito ao desemprego nos grupos etários entre os 25 e os 39 anos. Esta diferença relaciona-se, certamente, com a influência da maternidade na precaridade do emprego feminino — a vulnerabilidade é acentuada nos períodos em que a disponibilidade das mulheres para as actividades laborais se encontra mais limitada pelas responsabilidades familiares.

A análise regional permite, contudo, detectar situações bastante distintas (quadro 5.24): a diferença entre homens e mulheres é muito mais marcada nas regiões onde o desemprego é globalmente mais elevado — Alentejo e Região de Lisboa e Vale do Tejo, no primeiro caso pela escassez da oferta de emprego e no segundo pelo maior desenvolvimento das estratégias de flexibilidade. Nos dois casos, a penalização recai principalmente sobre as mulheres, em especial no grupo etário dos 25 aos 39 anos.

Figura 5.7
TAXAS DE DESEMPREGO POR GRUPOS ETÁRIOS,
PORTUGAL 1981-92



Quadro 5.24
Taxas de desemprego masculina e feminina, total e no grupo dos 25 aos 39 anos (procura de novo emprego), por regiões, 1992.

	Total		25-39 anos	
	H	M	H	M
Portugal	2.8	3.7	2.8	4.2
Norte	2.4	2.7	3.0	3.2
Centro	2.0	2.2	2.1	3.8
Lisboa e Vale do Tejo	3.6	4.6	3.1	5.3
Alentejo	4.9	8.9	3.8	9.6
Algarve	2.5	2.7	2.5	2.9

Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*, 1992

A leitura do desemprego segundo a sua duração permite avançar mais alguns aspectos. O período de desemprego das mulheres é, na globalidade, mais prolongado, embora a situação se tenha alterado bastante entre 1981 e 1992 (quadros 5.25 e 5.26).

Quadro 5.25
Duração do desemprego masculino e feminino,
Portugal, 1981 e 1992

	1981	1992
Homens		
< 3 meses	26.9	38.8
4-12	20.2	37.4
> 12	52.9	23.9
Mulheres		
< 3 meses	8.6	32.6
4-12	19.8	39.1
> 12	70.7	28.3

Fontes: INE, *Recenseamento Geral da População*, 1981
INE, *Inquérito ao Emprego*, 1992

Quadro 5.26
Duração do desemprego masculino e feminino por grupos etários, Portugal, 1992

	15-24	25-39	40-54
Homens			
< 3 meses	43.5	39.1	35.3
4-12	39.3	36.1	38.3
> 12	17.2	24.9	26.4
Mulheres			
< 3 meses	40.7	26.5	24.8
4-12	40.9	38.3	37.6
> 12	18.4	35.1	37.6

Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*, 1992

A alteração prende-se com a mudança da natureza do desemprego: em 1981, o desemprego tinha sobretudo um carácter estrutural, prolongando-se por períodos dilatados; em 1992, resultava, predominantemente, das estratégias de flexibilização que provocam uma rotação intensa dos trabalhadores e, frequentemente, períodos de desemprego relativamente curtos. Neste contexto mais recente, a situação dos homens e das mulheres aproxima-se, embora se mantenha a desvantagem da população feminina, sobretudo marcada a partir dos 25 anos.

As razões que levam ao desemprego não são, globalmente, muito diferentes entre homens e mulheres, surgindo nos primeiros lugares o termo dos contratos a prazo e o despedimento colectivo e individual. A principal diferença reside na maior importância dos motivos familiares para as mulheres (quadro 5.27). Contudo, na Região de Lisboa e Vale do Tejo, o peso dos diferentes motivos surge mais diferenciado por géneros – o despedimento colectivo atinge mais os homens que as mulheres, passando-se o inverso com o despedimento individual; o termo dos contratos a prazo surge também com maior frequência nos motivos que justificam o

desemprego feminino. As diferenças entre os valores médios nacionais e os da Região de Lisboa e Vale do Tejo indicam que a exteriorização do emprego feminino é mais marcada nesta área.

Quadro 5.27
Motivos do desemprego por géneros, Portugal e Região de Lisboa e Vale do Tejo, 1992

	PORTUGAL		LVT	
	H	M	H	M
DESP.COL.	13.6	13.1	13.3	9.6
DESP.IND.	13.5	13.8	11.0	13.0
FIM C.P.	31.1	36.8	27.9	36.0
MUT.ACORD	8.6	5.9	7.8	8.2
DEMIS.	10.8	10.0	12.7	10.1
DOENÇA	3.9	2.3	3.2	3.3
MOT.FAM.	5.2	13.1	5.8	13.6
OUTRAS	13.4	4.9	15.1	6.0

Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*, 1992

A leitura das várias vertentes do desemprego converge numa distinção fundamental entre homens e mulheres: o desemprego resultante do desenvolvimento das estratégias de flexibilidade atinge sobretudo as mulheres, confirmando a maior exteriorização do emprego feminino; o desemprego masculino surge mais relacionado com a recessão económica dos segmentos que não conseguiram acompanhar a reestruturação económica dos últimos anos ou com situações que envolveram alguma especulação, resultante de um crescimento económico muito rápido, como o que se verificou após a adesão à Comunidade Europeia, exemplificado pelas inúmeras iniciativas de fundação de pequenas empresas ou de criação do próprio emprego, particularmente frequentes nos

segmentos do comércio e dos serviços de apoio à actividade empresarial.

Convém ainda salientar a evolução muito favorável do desemprego das mulheres que procuram o primeiro emprego. O decréscimo significativo desta parcela do desemprego feminino deve ser, em larga medida, justificado pela influência da escolaridade e da formação profissional, que permitiram alargar, consideravelmente, o leque de oportunidades de emprego para as mulheres e, por outro lado, retardar a sua entrada no mercado de emprego.

PARTE III - FAMÍLIA, TRABALHO DOMÉSTICO E RELAÇÃO PATRIARCAL

6. ESTABILIDADE E MUDANÇA NA INSTITUIÇÃO FAMILIAR

Na leitura da segmentação do emprego baseada no género salientam-se, nitidamente, os efeitos das diferentes responsabilidades familiares geralmente assumidas pelas mulheres e pelos homens, designadamente as que interferem com a mobilidade geográfica e com a flexibilidade na utilização do tempo. Globalmente, as conclusões dos capítulos anteriores indiciam as fortes limitações que o trabalho doméstico impõe ao desempenho profissional das mulheres.

A clivagem entre o público e o privado, decorrente da dissociação entre a esfera mercantil da economia, onde se produzem mercadorias e se reproduz o capital, e a doméstica, onde se produzem e reproduzem os indivíduos, é relativamente recente na história das sociedades ocidentais e não se mostrou problemática até há poucas décadas.

6.1 O lugar da família nas sociedades capitalistas

Os principais modelos analíticos sobre a evolução da família salientam que o desenvolvimento capitalista, associado à industrialização e à urbanização, conduziu à separação física e à distinção económica entre o domínio da produção e o da reprodução social e subordinou o segundo ao primeiro, por via de uma regulação social que normaliza as duas esferas.

> a produção e a reprodução são indissociáveis. Uma é impensável sem a outra, cada uma é a condição da outra. O bom senso ou a utopia submetem a primeira à segunda, como o meio à finalidade, no sentido de os indivíduos produzirem bens para subsistirem e se perpetuarem, organizando a produção em função da reprodução. Contudo, na realidade, foi o inverso que se produziu ao longo da história, foram as

modalidades da produção que comandaram, e continuam a comandar, as da reprodução." (COMBES; HAICAULT, 1984, p.156)

A progressiva divisão social e técnica do trabalho terá alterado, substancialmente, a divisão funcional baseada no género, que se concretizou na emergência do modelo da família nuclear moderna [55].

O agregado doméstico asseguraria, no seu conjunto, a articulação entre os dois domínios da economia: o público, onde eram obtidos os rendimentos necessários aos consumos domésticos, através dos salários dos homens, e o privado, onde as mulheres garantiam a procriação e o trabalho doméstico, complementando as restantes instituições de reprodução social. Marginalizado o seu lugar na sociedade, por via da exteriorização de um grande número de tarefas, de produção e de reprodução, que estavam incluídas anteriormente na esfera doméstica, a instituição familiar parecia responder, de forma eficaz, às solicitações do desenvolvimento capitalista.

Os modelos analíticos desenvolvidos numa óptica funcionalista, entre os quais se incluem também os marxistas [56], encararam a família nuclear moderna como um produto do capitalismo (ROUSSEL, 1989; KELLERHALS *et al.*, 1984; ELLIOT, 1986). Realçam, em particular, dois aspectos: a autonomização do núcleo familiar, face à família de origem, e a complementaridade de tarefas no agregado doméstico.

O agregado familiar tinha-se libertado da complexa teia de relações de dependência da família alargada tradicional, configurada no contexto europeu do Antigo Regime,

55. O modelo familiar que se afirmou nas sociedades ocidentais, acompanhando o desenvolvimento do capitalismo, designa-se por família nuclear moderna dado que o carácter nuclear não é específico do novo modelo. Na Europa pré-moderna, a família nuclear, caracterizada pelo facto de o casamento implicar um domicílio autónomo, manifestava uma expressão geográfica apreciável (TODD, 1983).

56. Embora negando a definição da reprodução social baseada no tipo de tarefas desempenhadas, as análises marxistas sobre a família incidem nas funções que ela desempenha na sociedade capitalista, salientando a importância das de carácter ideológico.

respondendo, assim, à crescente mobilidade geográfica exigida aos trabalhadores.

Por outro lado, a especialização requerida nos vários tipos de trabalho tinha conduzido à exteriorização de todas as funções produtivas e de algumas tarefas da reprodução social mais directamente relacionadas com o desempenho profissional, tais como a educação e a saúde. Nesse quadro, os rendimentos provenientes do exterior e os serviços públicos constituíam as bases fundamentais da sobrevivência do agregado doméstico. A família mantinha apenas as funções "residuais" e, mesmo assim, condicionadas pelos modelos definidos no âmbito da regulação social. Através das mulheres, que permaneciam em casa, a família assegurava, basicamente, a procriação, a socialização das crianças e a subsistência física e psíquica dos indivíduos.

A nova organização familiar assegurava, assim, um conjunto de funções socialmente subalternizadas umas porque lhes era atribuída uma natureza exclusivamente biológica, outras porque não interferiam, aparentemente, no processo de valorização do capital. As tarefas familiares pareciam ter sido, em larga medida, transferidas da esfera económica para o campo da ideologia. Mesmo nas análises marxistas, onde o trabalho ocupa uma posição central, o trabalho doméstico é nitidamente marginalizado, e a família, enquanto instituição privilegiada da reprodução social, insere-se, dominantemente, no conjunto dos aparelhos ideológicos (ENGELS, s.d.; ALTHUSSER, 1980).

> "No final do século XVIII e durante o século XIX, a industrialização foi acompanhada pela necessidade de reproduzir a força de trabalho com os menores custos sociais, apesar das, ou contra as forças centrífugas que constituíam a pobreza, a concubinagem, a vagadundagem e o abandono. Convinha «edificar» a família, conter as classes populares nos seus lares (com as suas responsabilidades e as suas alegrias) em vez de lhes deixar o campo livre às

diferentes formas de autonomização individual e/ou às epopeias colectivas (dois perigos para o produtivismo), favorecidas, ambas, pela urbanização industrial. Essa configuração da vida familiar desenvolveu-se graças à «colaboração» dos filantropos, dos higienistas, dos moralistas, que definiram os saberes e as técnicas próprias para reproduzir a força de trabalho no agregado familiar." (KELLERHALS et al., 1984, p.26)

O texto transcrito sintetiza bem duas componentes fundamentais do desempenho familiar, inscritas nas necessidades de normalização e de racionalização do modelo de acumulação capitalista: o enquadramento social dos indivíduos, mediado pela família, e a execução das tarefas de reprodução social com o mínimo custo. No conjunto das funções ideológicas da família, importa ainda salientar a socialização das crianças, efectuada na base da "satisfação dos desejos conjugada com a ordem para os limitar" (ROUSSEL, 1989, p.287), e o papel amortecedor e compensador das tensões psíquicas geradas no mundo laboral, através de relações baseadas no afecto, na solidariedade e na compreensão.

"A vida familiar é pouco mais que a expressão da necessidade de afrouxar a marcha nos cruzamentos e aproveitar a oportunidade para descansar. Mas as ordens são para continuar a marcha. E não se pode dizer que a sociedade seja composta por famílias, da mesma forma que não se pode dizer que uma viagem é formada pelas paragens que a decompõem numa série de etapas descontínuas. Em conclusão, a existência da família é, ao mesmo tempo, a condição e a negação [o negativo] da sociedade." (LEVI-STRAUSS, 1977, p.43)

A leitura apresentada até agora entrecruza perspectivas teóricas distintas que convergem, contudo, em aspectos fundamentais:

- admite-se uma relação de causalidade directa entre o desenvolvimento capitalista e a emergência da família nuclear moderna, centrada em funções de ordem ideológica e na prestação de serviços de reprodução social que, por motivos vários, não foram exteriorizados;
- as causas naturais surgem frequentemente para justificar comportamentos que se desenvolvem no contexto familiar, em particular ao nível dos afectos e da procriação, como se nesta instituição as leis da natureza se articulassem harmoniosamente com as construções sociais;
- o núcleo familiar é encarado como uma unidade consensual que funciona na base da complementaridade de tarefas.

6.2 A articulação entre a esfera pública e a doméstica

A configuração da família nuclear moderna entendida como efeito do processo de desenvolvimento do capitalismo pode ser uma leitura abusiva de uma relação que não é, necessariamente, directa (ELLIOT, 1986). O facto de a instituição familiar responder eficazmente às solicitações do exterior não comprova uma relação de causalidade e o alcance da regulação social não se revela suficientemente amplo para determinar os comportamentos familiares em todas as suas vertentes. Com efeito, as alterações verificadas na instituição familiar das sociedades ocidentais, nos dois últimos séculos, originaram formas tão diversas, incluindo até, frequentemente, a permanência da família alargada, e adquiriram uma tal amplitude e complexidade que dificilmente

se pode limitar a sua interpretação às "estratégias" do capitalismo.

A afirmação dos princípios individualistas, a progressiva dominância do paradigma racionalista, assente no primado da ciência, e a consolidação do Estado Moderno, processos que conduziram à emergência da Modernidade, constituíram condições fundamentais do desenvolvimento capitalista e, simultaneamente, atingiram os fundamentos das relações familiares tradicionais.

A necessidade de garantir a transmissão do património fundiário e cultural, que justificava, em larga medida, as relações familiares pré-modernas (ROUSSEL, 1989), foi secundarizada no novo contexto social. O incremento da relação salarial alterou, consideravelmente, a concepção do património material familiar e a gestão do património cultural foi sendo progressivamente socializada a aprendizagem foi, em larga medida, transferida para a relação laboral e para o Estado, através do sistema educativo.

Também os critérios que antes presidiam ao casamento, igualmente baseados na valorização do património e definidos na base da obediência, perderam, parcialmente, a sua razão de ser. A escolha de parceiros manteve o seu carácter homogâmico, mas a decisão foi sendo transferida para os interessados e adoptou novos parâmetros. Pelo menos ao nível dos modelos, a conveniência dos interesses materiais deu lugar aos sentimentos. O amor, na sua concepção romântica, tornou-se o elo de coesão da família conjugal. A ideologia protestante conferiu-lhe um papel fundamental - encarando-o como elemento purificador da sexualidade, posicionou a família no centro da moralidade (ELLIOT, 1986).

A valorização da autonomia pessoal e do sucesso individual através do trabalho e da riqueza alteraram, substancialmente, a antiga concepção das relações familiares e sociais. Os direitos individuais sobrepuseram-se às

obrigações para com o grupo familiar alargado e, nesse contexto, a privacidade emergiu como um valor essencial.

No mesmo quadro ideológico e cultural, a mobilidade social tornou-se um objectivo individual importante, que se reflectiu, intensamente, na relação entre pais e filhos. Os princípios da continuidade entre gerações foram, progressivamente, substituídos pelo ideal da ascensão social, cuja concretização implicava um forte investimento nos filhos. A configuração da nova relação parental foi, também, decisivamente marcada pela afirmação de uma nova ciência a pedagogia. As crianças adquiriram um estatuto particular e a educação emergiu como uma tarefa central, na sociedade e na família, respondendo à necessidade de proteger a criança e de a preparar para a vida adulta, na óptica de lhe proporcionar condições que potenciem a progressão na hierarquia social (ELLIOT, 1986; SEGALEN, 1984).

As profundas alterações ideológicas, culturais, económicas e políticas que marcaram o advento da modernidade configuraram as condições sociais necessárias ao desenvolvimento do capitalismo e conduziram ao enfraquecimento da família tradicional, como ao de outras instituições que ocupavam lugares centrais nas sociedades do Antigo Regime (a Igreja, as corporações...). Não justificam, no entanto, a configuração da família nuclear moderna!

Entre essas condições destaca-se o primado da individualidade no estabelecimento das relações sociais. Neste contexto, a família, mesmo subalternizada e reduzida à unidade nuclear, pareceria não ter lugar, na medida em que a sua permanência mantinha lógicas de subordinação e de obediência que, embora com uma expressão mais atenuada, contrariavam os novos princípios da igualdade e da liberdade individuais.

Na realidade, o ideário do individualismo não assumiu um carácter global. A emergência da família nuclear moderna na Europa correspondeu à afirmação da individualidade

masculina – os homens libertaram-se da família tradicional e de muitas outras organizações que lhes impunham obrigações face a interesses corporativos, mas asseguraram a cooperação de um grupo restrito, funcionando na sua dependência, que lhes facilitava a subsistência e a integração nas novas instituições sociais. Essa transformação conduziu a uma nova organização familiar, mais pulverizada, centrada na figura masculina, onde a subordinação das mulheres e das crianças se manteve, permitindo a afirmação da individualidade do "chefe de família".

A permanência da instituição familiar, apesar das profundas alterações que a marcaram, não é, assim, exclusivamente identificável, do ponto de vista analítico, com o quadro ideológico que acompanhou o desenvolvimento do capitalismo. Só pode ser compreendida se se admitir que as relações de produção não detêm o monopólio da organização social – a configuração da família nuclear moderna decorre, também, das relações patriarcais e da relativa autonomia do patriarcado face aos sistemas económicos em que se inscreve.

Nesta perspectiva, a relação entre a esfera pública e a esfera privada não deve ser interpretada ao nível das articulações entre a produção e a reprodução ou entre o capitalismo e a família nuclear moderna, mas no quadro do confronto entre as relações sociais de produção e as relações patriarcais.

Com efeito, admite-se que o sistema patriarcal não impediu o desenvolvimento do sistema capitalista, adaptou-se-lhe e potenciou-o, mesmo, nalguns aspectos. Mas isso não elimina a existência de conflituosidade entre os dois sistemas e é, precisamente, nessa base que se podem interpretar algumas das alterações recentes na instituição familiar. As estratégias de flexibilização do mercado de emprego, as que são desenvolvidas pelos empregadores e as que são definidas ao nível da regulação social, deparam-se com barreiras pouco permeáveis impostas pela organização patriarcal. Nesse confronto, pode admitir-se um

enfraquecimento tendencial das relações patriarcais a queda acentuada da fecundidade, a progressão do número de divórcios e das uniões de facto, a frequência de relações homossexuais socialmente assumidas, podem ser entendidas como sintomas desse processo.

Esta interpretação evidencia o carácter dialéctico da relação entre capitalismo e patriarcado: o enfraquecimento do domínio patriarcal permite a ampliação das estratégias de flexibilidade funcional à mão-de-obra feminina, mas, por outro lado, atenua aspectos que têm constituído atractivos do trabalho feminino, tais como o menor nível salarial ou a aceitação de condições laborais precárias, justificadas pelo tipo de enquadramento familiar das mulheres.

Mas a análise da evolução das relações patriarcais na família não se deve esgotar nos condicionalismos de natureza económica. Sylvia WALBY (1990) salienta, neste contexto, a importância da acção conduzida pelos movimentos feministas, aspecto que pode ser pertinente no Reino Unido ou noutros países do norte da Europa. Contudo, a observação de processos idênticos no caso português, ou nos países mediterrânicos, onde o feminismo (organizado) tem assumido uma expressão menos relevante, obriga a uma interpretação mais global.

Se a modernidade correspondeu à afirmação da individualidade masculina, a pós-modernidade parece ter ampliado, consideravelmente, os princípios do individualismo — a sua concretização nos comportamentos femininos, particularmente no campo da realização profissional e da participação nos processos sociais, limitada ainda a uma parcela restrita da população, não deixará, por certo, de abalar profundamente a regulação patriarcal e, por essa via, a organização familiar.

6.3 Maternidade: causas naturais *vs.* construção social

Outro aspecto que não pode deixar de ser equacionado no contexto da articulação das relações sociais de produção com as relações patriarcais, em particular no domínio do desempenho profissional, é o carácter natural atribuído, frequentemente, às diversas vertentes da maternidade.

A concepção da família como meio privilegiado da procriação atravessa os diferentes modelos da instituição familiar, quase como se se tratasse de um quadro definido pela natureza. Até há poucos anos, essa situação parecia imutável — a reprodução biológica surgia como uma das únicas tarefas familiares inatingíveis pelo processo de exteriorização.

Com efeito, se os condicionalismos biológicos impõem regras precisas à procriação, facilmente se verifica, contudo, que as razões naturais são frequentemente adiantadas para justificar comportamentos que, em larga medida, se situam fora do âmbito biológico. Por exemplo, a relação que se estabelece nos primeiros anos de vida entre a mãe e a criança é, vulgarmente, encarada como decorrente do instinto maternal - não se trata apenas do senso comum, a medicina veicula com frequência essa ideia e os agentes da regulação social concretizam-na em regras que se fundamentam nesses princípios; acontece que a análise histórica tem vindo a mostrar que alguns dos comportamentos considerados, actualmente, naturais emergiram, de facto, há cerca de dois séculos nas sociedades ocidentais — a entrega das crianças a amas e o seu afastamento dos pais, mesmo nos casos de coabitação, durante um longo período, eram práticas correntes da população urbana até ao século XVIII (ARIÉS, 1980; BADINTER, s.d.).

A importância atribuída aos factores biológicos conduz, com efeito, a uma indistinção entre a reprodução biológica e a reprodução social — a maternidade é prolongada por um período muito extenso, sendo sempre encarada como uma

relação dominante relativamente à paternidade, e muitos dos comportamentos femininos na família são entendidos como extensões da função maternal, tais como a assistência aos idosos e aos doentes. Essa ideia excede mesmo a esfera doméstica, sendo comum justificar a presença das mulheres em certas profissões (enfermagem, ensino, assistência social...) ou em determinados cargos de chefia (direcção de pessoal, por exemplo), pelas características inerentes à maternidade. Independentemente de as mulheres serem ou não mães, os comportamentos maternais são geralmente entendidos como inatos.

É nessa perspectiva que se fundamentam as leituras funcionalistas, em particular a desenvolvida por T. Parsons, sobre os papéis individuais na família: o *papel instrumental* atribuído aos homens, responsáveis pelas relações do grupo com o exterior, e o *papel expressivo* (no sentido de expressionista) das mulheres, garantindo a coesão afectiva do grupo familiar (SEGALEN, 1984), são definições que assentam, nitidamente, nas razões de ordem biológica e que marcaram a maioria dos modelos analíticos sobre a instituição familiar.

Ao contrário do que se poderia esperar, esta concepção não se alterou significativamente com a difusão dos meios de contracepção científicos, designadamente os métodos químicos divulgados a partir dos anos 60, que possibilitaram o controlo efectivo da fecundidade. O número de filhos reduziu-se significativamente, passou a ser programado o momento dos nascimentos, a sexualidade feminina dissociou-se da procriação — parecia terem surgido as condições necessárias à reformulação do conceito de maternidade.

Na realidade, as novas condições provocaram mudanças significativas sobretudo ao nível da inserção social das mulheres. Mas os argumentos de ordem natural, associados à maternidade, permaneceram, e reforçaram-se nalguns casos, para justificar diferenças entre homens e mulheres em domínios onde a biologia é irrelevante. A exigência de mais

e de maiores cuidados com as crianças e a difusão de normas que responsabilizam e, de algum modo, culpabilizam as mães impediram que o menor número de filhos libertasse, consideravelmente, as mulheres das funções maternais.

6.4 Relações familiares: consensos e conflitos

É, ainda, no mesmo quadro analítico, da articulação entre capitalismo e patriarcado, que a noção da consensualidade nas relações familiares, central nos modelos funcionalistas, perde o sentido.

Esse princípio, assente na complementaridade de tarefas, tem contribuído para ocultar diferenças consideráveis entre homens e mulheres na sociedade (ELLIOT, 1986). Na realidade, as tarefas familiares atribuídas às mulheres e aos homens não são igualmente gratificantes e valorizadas, no contexto das sociedades capitalistas: o carácter gratuito do trabalho doméstico [57] impede, desde logo, a sua equiparação ao trabalho profissional; por outro lado, o trabalho doméstico não inclui qualquer forma de promoção "profissional"; acresce ainda a estas razões o isolamento inerente à maior parte das tarefas domésticas, que limita, fortemente, as sociabilidades femininas, conduzindo à marginalização social das mulheres que não estão inseridas no mercado de emprego.

Com efeito, a relação que se estabelece no agregado doméstico inclui domínio e dependência [58] e é potencialmente

---

57. Gratuíto por não ser monetariamente remunerado, mas também por não exigir outras contrapartidas, dado o quadro afectivo em que é desenvolvido, designadamente quando se trata do trabalho inerente à maternidade.

58. A dependência abrange também a maioria das mulheres empregadas. Por um lado, porque o salário feminino é, frequentemente, encarado como um complemento secundário do rendimento familiar; por outro, porque a actividade profissional das mulheres assume, em muitos casos, um carácter temporário ou, pelo menos, é-lhe atribuída, quando comparada com a actividade masculina, uma centralidade menor no âmbito da realização pessoal. Estas razões justificam, por exemplo, o impacto distinto do desemprego masculino e feminino, tanto ao nível familiar como ao social.

conflituosa, se não for baseada na subordinação. Ou seja, o consenso atribuído à divisão de tarefas e de funções no grupo familiar é obtido pela via da submissão aos interesses dominantes e decorre da relação patriarcal.

O domínio masculino tem vindo a perder, progressivamente, o seu carácter interpessoal, sendo cada vez mais esbatido ao nível do agregado familiar e conduzindo à ideia que as relações baseadas no género tendem a atingir, rapidamente, a igualdade. Contudo, a relação patriarcal não se esgota aí, mantendo-se através da imposição, mais ou menos subliminar, de modelos de comportamento femininos e masculinos, veiculados por diversas instituições sociais, designadamente pela escola, pela medicina e pelos *media* (CHEAL, 1991; WALBY, 1990).

Seja pela via individual ou pela social, é na família que se concretiza o domínio patriarcal, que, através da divisão do trabalho por géneros, origina a marginalização das mulheres em todas as esferas públicas, nomeadadamente na do emprego (BARRÈRE-MAURISSON, 1992).

Nesta óptica, a divisão do trabalho por géneros deixa de ser encarada como um processo funcional para a sociedade, como um todo, e para os indivíduos, em particular, baseado na reprodução biológica e nas capacidades físicas e impulsionado pela crescente especialização no desempenho das tarefas (perspectiva funcionalista), ou como uma estratégia de desenvolvimento do capitalismo, equivalente a qualquer outra divisão social do trabalho, que permite assegurar a reprodução social a custos reduzidos e criar uma reserva de trabalho barato e flexível (perspectiva marxista), e passa a inscrever-se no campo da convergência entre os interesses dos sistemas patriarcal e capitalista – o primeiro define os parâmetros da divisão e o segundo utiliza-os da forma mais conveniente, em cada momento (ELLIOT, 1986).

"O capitalismo cria uma ordem hierárquica na estrutura do trabalho e o patriarcado define a posição dos homens e das mulheres nessa hierarquia." (ELLIOT, 1986, p.110)

A interpretação adiantada permite enquadrar algumas das alterações recentes nos modelos familiares, que derivariam, globalmente, de uma divergência de interesses entre capitalismo e patriarcado que justificaria a atenuação do domínio patriarcal ao nível familiar e a diversificação das formas de organização da esfera privada/doméstica, com a emergência de práticas e de comportamentos que se distanciam, consideravelmente, do modelo clássico da família nuclear moderna. Esta hipótese assenta no princípio do domínio das relações de produção sobre as restantes relações sociais.

6.5 Transformações recentes na instituição familiar em Portugal

"Os valores individualistas da família conjugal contêm em si as sementes da sua destruição." (ELLIOT, 1986, p.179)

Seria arriscado, no mínimo, prever hoje a destruição da instituição familiar. Nos finais do século passado, ENGELS (s.d.) avançou esse prognóstico, partindo da convicção que a inserção das mulheres no mercado de emprego abalaria, fortemente, a família e que num quadro de eliminação da propriedade privada a instituição familiar perderia todos os seus fundamentos. A realidade tem contrariado essa previsão. Talvez porque, entre outras razões, tivesse sido ignorada a natureza e a importância das relações patriarcais.

De qualquer modo, a permanência da instituição familiar ao longo do século XX tem sido marcada por transformações substanciais. Os modelos familiares dominantes nos anos 90 apresentam características bem distintas daquelas que

prevaleciam no princípio do século e, sobretudo, seria inimaginável, até há poucas décadas, conceber a diversidade e a informalidade que marcam, actualmente, as relações de intimidade é comum, nos países mais desenvolvidos, as crianças referirem-se a vários pais e a várias mães e, até, aos namorados dos respectivos progenitores; a coabitação deixou de ser, em particular nos casos em que os recursos financeiros o permitem, uma condição fundamental da relação conjugal; o casamento e a procriação não constituem já, para muitos jovens, objectivos centrais nas expectativas de vida; as relações homossexuais tendem a perder o carácter marginal e, nalguns países, verifica-se mesmo o seu reconhecimento social pleno, através do casamento. "Casaram, tiveram muitos meninos e viveram felizes para sempre" passou a ser um final excessivamente fantasioso, mesmo nos contos infantis!

A dissolução dos valores que fundamentaram a família nuclear moderna evidenciou-se a partir dos finais dos anos 60, na Europa Ocidental e na América do Norte, mas adquiriu uma expressão particularmente significativa na década de 80. Essas mudanças configuram dois processos: a precarização e a informalização da organização familiar (BARRÈRE-MAURISSON, 1992). Entre as várias componentes desta evolução, o decréscimo acentuado da fecundidade ocupa um lugar destacado, na medida em que as consequências se repercutem em domínios fundamentais da organização social e obrigam a uma reformulação profunda e rápida dos processos económicos e das estratégias políticas.

A precarização das relações familiares manifesta-se sobretudo na frequência do divórcio e do celibato. A informalização concretiza-se na expressão das uniões de facto, bem como na flexibilidade e na diversidade das normas

de comportamento. Estas transformações [59] convergem na crescente instabilidade das relações familiares.

As profundas mudanças que têm atingido a organização familiar parecem relacionar-se, intimamente, com a afirmação da individualidade feminina. A inserção massiva das mulheres no mercado de emprego emerge como principal motor da mudança, na medida em que permitiu uma quebra significativa dos laços de dependência financeira, que sustinham, em muitos casos, relações familiares penosas. Mas o aumento dos níveis de instrução e os avanços da tecnologia da contracepção assumem, também, uma importância decisiva na alteração das relações familiares, ou seja, na reconfiguração do sistema patriarcal.

Neste quadro, as bases de apoio do domínio patriarcal parecem ter sido consideravelmente erodidas ao nível doméstico, conduzindo a uma conflituosidade familiar acentuada. Isto não significa, contudo, que se tenham desencadeado transformações significativas na relação patriarcal: a partilha das responsabilidades e das tarefas familiares não parece evidenciar alterações fundamentais, o que reflecte a permanência do domínio patriarcal, exercido por vias que excedem as relações pessoais e as condições objectivas da emancipação das mulheres.

Precarização e informalização da organização familiar em Portugal

A organização familiar, em Portugal, manteve até bastante tarde características distintas das que marcaram os países mais desenvolvidos.

Até há poucas décadas, a família alargada tradicional permaneceu nos seus traços essenciais nalgumas regiões do

---

59. É interessante realçar o paralelismo entre os processos que se desenvolvem ao nível da instituição familiar e os que têm caracterizado, nos últimos anos, todas as outras organizações e instituições, designadamente o mercado de emprego. A mobilidade e a flexibilidade salientam-se, em domínios muito variados, como aspectos fundamentais.

País, em particular nas áreas rurais do Norte. A emigração, as migrações internas e a progressiva difusão dos padrões de comportamento urbanos foram dissolvendo, a partir dos anos 60 e sobretudo depois de 1974, a organização tradicional.

Também nas últimas décadas, a transformação das relações familiares, no sentido da precarização e da informalização, tem sido mais atenuada que noutros países da Europa.

O caso português não é, no entanto, específico no contexto europeu: nos países da Europa do Sul, a família tem mantido uma importância relevante na organização social, obviando, em larga medida, o escasso desenvolvimento dos serviços sociais. Os modelos de desenvolvimento económico podem justificar, de algum modo, o tradicionalismo que tem caracterizado as relações familiares nestes países, bem como as grandes clivagens entre os comportamentos urbanos e rurais. Mas a intensidade e a extensão das relações familiares devem ser, também, justificadas pela influência das doutrinas religiosas (católicas ou ortodoxas, ambas bastante tradicionais), pelo conservadorismo que caracterizou as orientações políticas até aos anos 70, em Portugal, Espanha e Grécia, e pela fragilidade do Estado--Providência, que retardou o processo de exteriorização da reprodução social.

Com efeito, no contexto da Europa Comunitária, em meados dos anos 80, a precarização e a informalização da família assumiam uma expressão bastante mais ténue na Europa do Sul e na Irlanda — a incidência do divórcio e das uniões de facto, medida pela frequência de nascimentos fora do casamento [60], apresenta uma diferenciação bem marcada entre o norte e o sul da Europa (fig. 6.1 e 6.2). Os padrões geográficos observados indiciam uma relação forte com os níveis de desenvolvimento económico, mas também com os

60. A informação estatística disponível não permite avaliar directamente a expressão das uniões de facto, dado que as várias fontes oficiais que referem a situação familiar dos indivíduos (EUROSTAT e INE) não discriminam essa categoria.

Figura 6.1
TAXA DE DIVÓRCIO NOS PAÍSES DA COMUNIDADE EUROPEIA, 1986

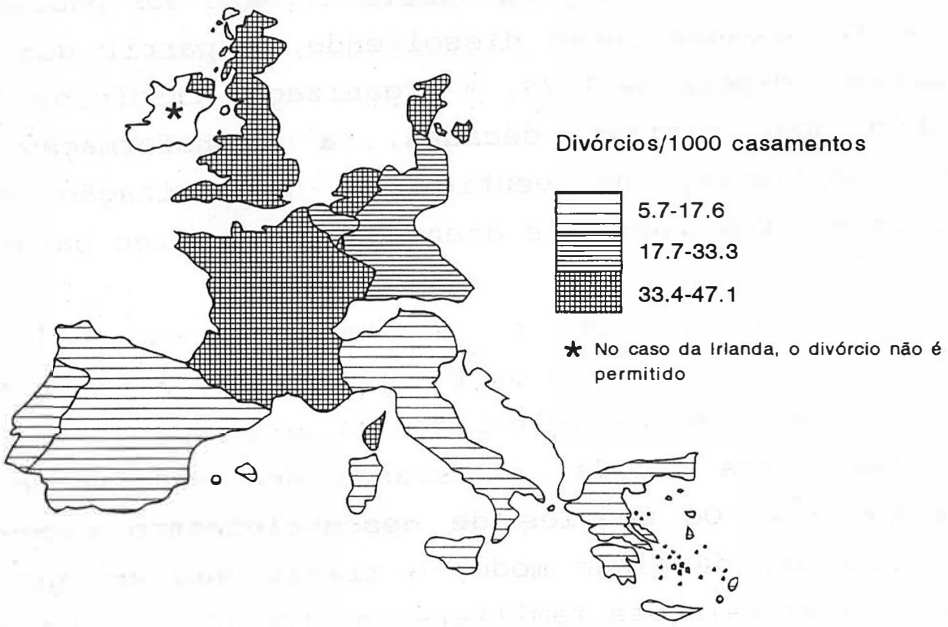
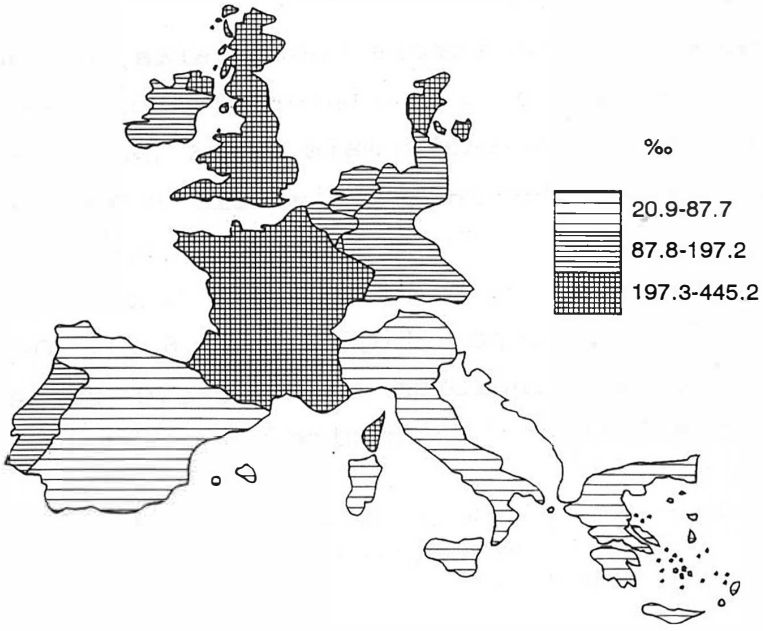


Figura 6.2
PARCELA DE NASCIMENTOS FORA DO CASAMENTO NOS PAÍSES DA COMUNIDADE EUROPEIA, 1986



valores culturais dominantes, em particular com os comportamentos religiosos.

Independentemente das razões que a justificam, a vitalidade da instituição familiar tem constituído, nas últimas décadas, um relevante factor distintivo da Europa do Sul, potenciando de modo significativo determinados modelos de desenvolvimento económico: a amplitude dos sectores informais da economia, bem como as estratégias sociais de superação das crises económicas, têm-se mostrado intimamente relacionadas com a organização familiar; por outro lado, a eficácia das redes de cooperação familiar pode justificar, em larga medida, a manutenção de baixos níveis salariais.

No caso português, a forte participação das mulheres no mercado de emprego não pode, também, deixar de ser interpretada no contexto da cooperação familiar — as avós, as tias ou outras familiares substituem, com vantagem (dada, entre outras razões, a flexibilidade de horários), os serviços públicos!

Vários sintomas indiciam, contudo, que este quadro tem tendência a modificar-se rapidamente — a estabilidade das relações familiares encontra-se nitidamente ameaçada e a institucionalização da família conjugal tem vindo a atenuar--se, sobretudo nas principais áreas urbanas do País.

Na realidade, o divórcio e as uniões de facto, entre outras situações que revelam a precarização e a informalização das relações familiares [61], assumem já uma expressão significativa em Portugal, dada a acentuada progressão que têm registado desde meados dos anos 70 [62] (fig. 6.3 e 6.4).

---

61. Embora não seja possível avaliar objectivamente a expressão de outras situações que traduzem a emergência de "estilos de vida alternativos" (ELLIOT, 1986) e a ruptura com os valores convencionais, pode afirmar-se que o celibato voluntário ou as relações homossexuais assumidas são opções cada vez mais frequentes e socialmente menos penalizadas.

No início dos anos 90, a taxa de divórcio atingiu valores bastante elevados, mesmo no contexto global da Europa Comunitária. Verificam-se, no entanto, grandes contrastes regionais na incidência do divórcio (fig. 6.5), que permitem identificar alguns dos contextos sociais que favorecem ou reprimem essa decisão: o meio urbano revela-se muito mais propício às rupturas familiares, sobretudo no sul do País; pelo contrário, as áreas que registam taxas de divórcio mais baixas, situadas no Norte Litoral, são aquelas onde a prática católica é mais intensa e onde a família e o património familiar assumem um papel essencial na sobrevivência individual — a condição de operário-camponês, muito comum nestas áreas, não se concretiza apenas num indíviduo, mas pressupõe um agregado familiar.

O padrão geográfico do divórcio indicia, assim, um aspecto fundamental — a ruptura da relação conjugal não deve ser apenas compreendida no contexto da conflituosidade entre os cônjuges [63], mas deve ser também interpretada na âmbito da avaliação individual das "opções alternativas" (WALBY, 1990).

A decisão do divórcio obedece a múltiplas condições, umas potenciadoras outras inibidoras. As primeiras garantem um nível de vida e um equilíbrio psíquico semelhantes após a ruptura e concretizam-se, principalmente, na autonomia financeira de cada um dos cônjuges (fortemente relacionada com o emprego feminino), na possibilidade de reconstituir outra relação de tipo conjugal e na permissividade social. Estas condições são mais facilmente asseguradas nas áreas

---

62. Até à revisão do Código Civil, em 1977, o divórcio era interdito aos casais que tivessem celebrado um casamento católico, por efeito da Concordata (1940), o que justifica a sua reduzidíssima expressão. O elevado número de divórcios registado em 1977 decorreu, precisamente, da revisão da lei, na medida em que foram formalizadas, nesse ano, muitas separações que já se tinham verificado anteriormente.

63. Embora seja importante considerar esse aspecto, a conflituosidade das relações conjugais não será, certamente, muito diferenciada regionalmente, mas a possibilidade de se manifestar e de conduzir à separação deve apresentar variações significativas, na medida em que depende bastante da intensidade do controlo social. Esta componente justifica, em parte, a maior incidência do divórcio nas áreas urbanas.

Figura 6.3
EVOLUÇÃO DA TAXA DE DIVÓRCIO, PORTUGAL 1960-91

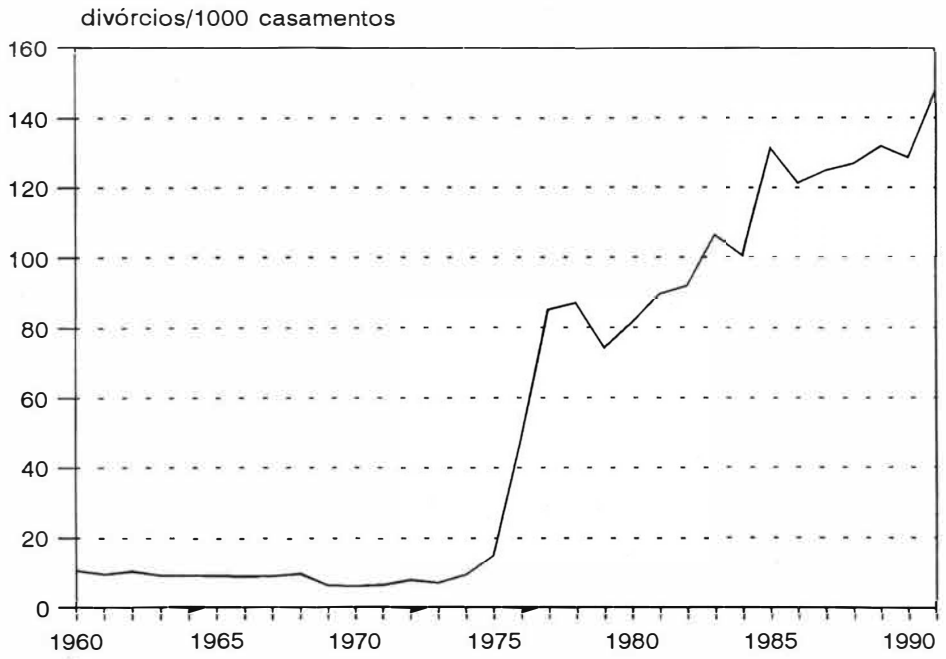


Figura 6.4
EVOLUÇÃO DA PARCELA DE NASCIMENTOS FORA DO CASAMENTO, PORTUGAL 1960-91

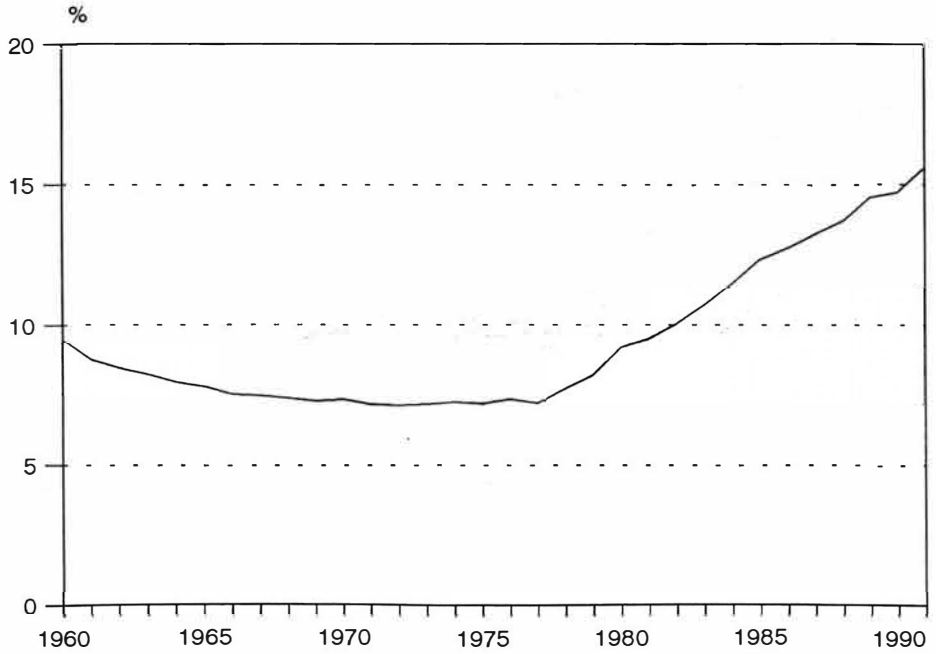
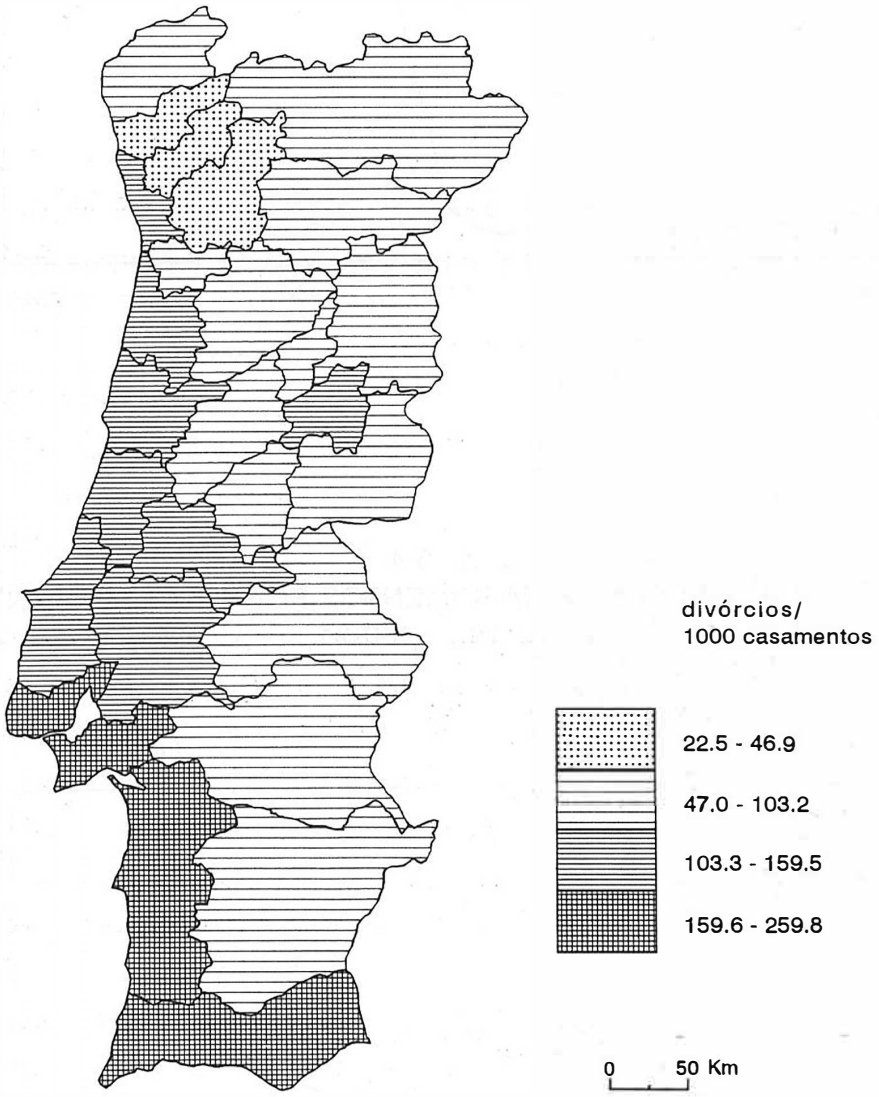


Figura 6.5
EXPRESSÃO REGIONAL DA TAXA DE DIVÓRCIO,
PORTUGAL 1989/91



urbanas e, em particular, naquelas onde o conservadorismo dos valores católicos é menos intenso. As condições inibidoras derivam, principalmente, da centralidade da família na organização social e económica e da consequente interdependência dos membros do agregado, da penalização social face a comportamentos considerados não convencionais, da existência de um património significativo e da intensidade do domínio patriarcal.

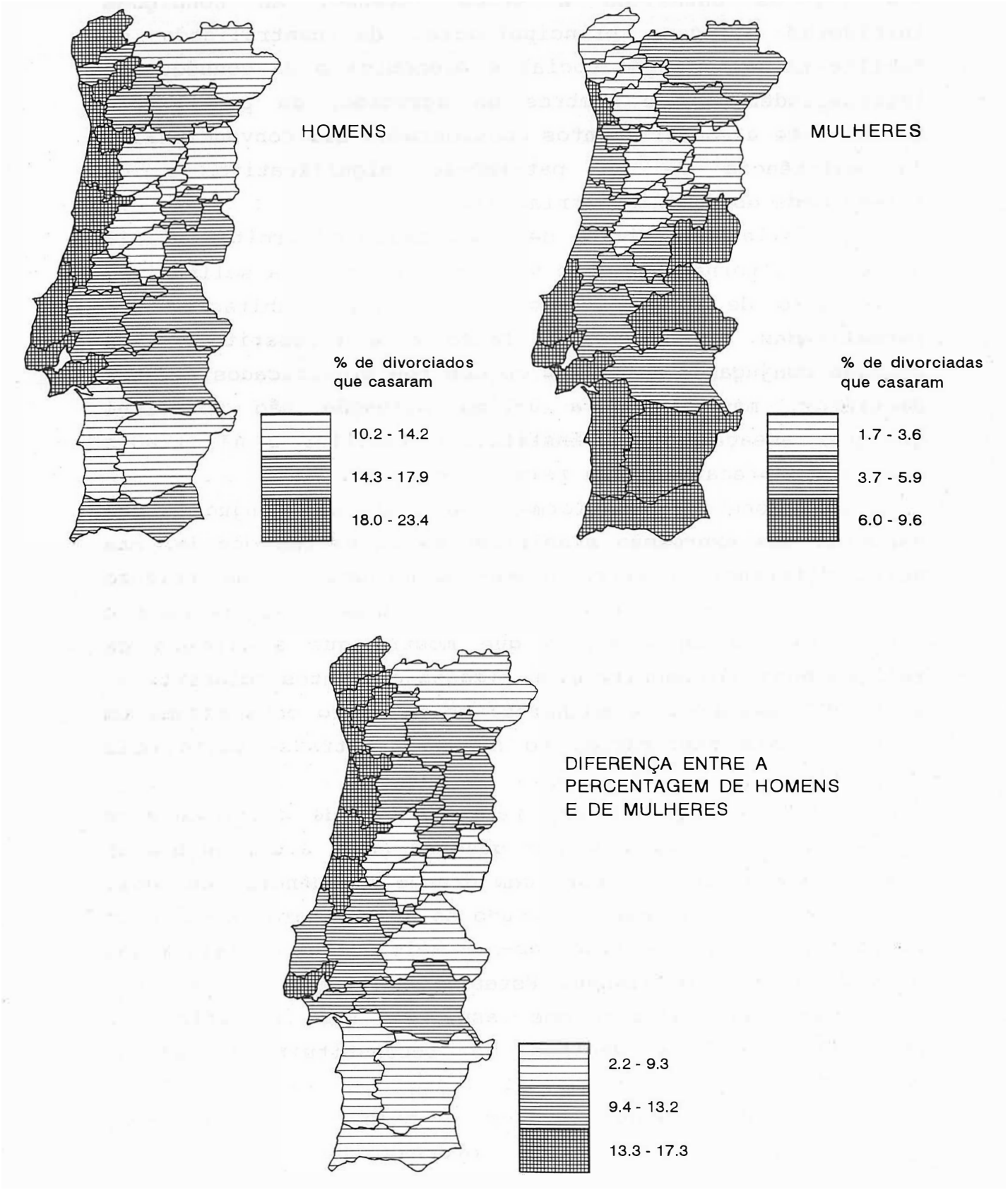
A avaliação conjunta destas condições permite definir as opções alternativas, que variam entre a "vida solitária", a sucessão de relações temporárias, com coabitação, não formalizadas, as uniões de facto e a reconstituição da relação conjugal – as várias opções têm significados sociais distintos, mas apenas a última situação não constitui qualquer ameaça para a instituição familiar e não traduz mais que a precaridade da relação conjugal.

A reconstituição formal da relação conjugal tem assumido uma expressão significativa na última década, mas muito diferenciada entre homens e mulheres no triénio 1989/91 casaram-se cerca de 20% dos homens divorciados e apenas 6% das mulheres, o que mostra que a ruptura da relação conjugal adquire significados distintos consoante se trate de homens ou de mulheres; no primeiro caso assume um carácter mais temporário, no segundo mostra-se muito mais definitiva.

O padrão regional do "recasamento" de divorciados é também muito diferenciado por géneros (fig. 6.6). Os homens divorciados voltam a casar, com grande frequência, em todas as regiões do País, mas sobretudo na área litoral a norte do rio Sado. As mulheres "recasam-se" mais no sul do País e nas duas áreas metropolitanas. Estas distribuições geográficas podem indiciar alguns dos aspectos que justificam a possibilidade e a decisão de reconstituir a relação conjugal.

A distinção entre homens e mulheres justifica-se, essencialmente, por duas ordens de razões: as

Figura 6.6
EXPRESSÃO REGIONAL DO CASAMENTO DE DIVORCIADOS, PORTUGAL 1989/91



responsabilidades em relação aos filhos e a mobilidade e autonomia dos indivíduos. As crianças permanecem com as mães em quase todas as situações de divórcio, o que restringe a possibilidade de as mulheres tornarem a casar; por outro lado, a mobilidade geográfica e profissional dos homens é mais acentuada, o que lhes permite uma libertação mais fácil dos meios onde decorria a vida familiar, potenciada pela autonomia decorrente de uma inserção mais profunda nas relações profissionais, em detrimento da esfera doméstica. As oportunidades que levam à concretização da decisão de voltar a casar são mais frequentes nos meios urbanos, onde a possibilidade de estabelecer novas redes de relações sociais é mais ampla. Este quadro é igualmente válido para as mulheres, mas mais limitado às grandes áreas urbanas, onde os comportamentos são menos convencionais e mais permissivos. O conservadorismo e a tradição, relacionados com a influência do catolicismo, parecem ser mais influentes no comportamento das mulheres [64], o que justifica que as menores taxas de nupcialidade de divorciadas se registem no Norte Litoral e no Centro Interior Norte, regiões onde a prática católica é mais intensa, e os valores mais elevados na Península de Setúbal, no sul do Alentejo e no Algarve.

Este conjunto de observações permite evidenciar um aspecto fundamental da relação entre o divórcio e a relação patriarcal: a ruptura da relação conjugal parece corresponder a um "acidente" de percurso nos ciclos de vida masculinos, que vem a ser reparado com alguma frequência; para as mulheres, o divórcio parece assumir um carácter mais estrutural que pode ser, eventualmente, justificado pela dificuldade que sentem em conjugar os desempenhos profissionais e familiares.

Com efeito, a frequência do divórcio pode ser interpretada no quadro de uma desadaptação da organização familiar dominante face à reorganização da esfera pública,

---

64. Interessa salientar que esse contexto ideológico não só inibe o divórcio como, nos casos em que se dá a ruptura, impede a reconstituição da relação conjugal.

que solicita uma participação crescente das mulheres e que potencia a afirmação da individualidade feminina. A desarticulação emerge com maior nitidez nas áreas onde esse processo tem sido mais acelerado.

O processo de informalização da relação conjugal assume um significado diferente no quadro das transformações do sistema patriarcal. Se é verdade que a união de facto reproduz em várias dimensões o casamento, nomeadamente no que diz respeito à partilha do trabalho doméstico, existem outras que são eliminadas e que adquirem na relação formal uma centralidade significativa. As diferenças fundamentais centram-se no património e no reconhecimento social: nas uniões de facto mantém-se a individualidade dos bens patrimoniais, mesmo após a morte de um dos parceiros [65]; por outro lado, a inexistência de uma cerimónia e de um acto oficial de tipo contratual que vincula os cônjuges perante a sociedade não é irrelevante — os direitos e os deveres são informalmente definidos entre os parceiros, não obedecendo a regras exteriores.

A união de facto não é uma situação recente em Portugal, mas a sua evolução evidencia alterações profundas no sentido que assume. Até aos anos 40, era frequente o que se pode designar por "casamento não registado", situação semelhante à que se verificava noutros domínios: a falta de oficialização atingia, com frequência, os nascimentos, os óbitos ou mesmo a propriedade económica, sobretudo nas regiões mais marginais. O progressivo aprofundamento do controlo estatal e, no caso do casamento, a Concordata estabelecida entre o Estado e a Igreja Católica conduziram a

---

65. A partir de 1977, a legislação portuguesa introduziu algumas equiparações entre a união de facto e o casamento, mas as duas situações mantêm-se absolutamente distintas no direito. Apenas foi atribuído, aos indivíduos que vivem em união de facto, o direito a pedir alimentos em caso de morte do parceiro, a possibilidade de transmissão dos arrendamentos de habitação (em determinadas circunstâncias), a pensão de sobrevivência (apenas aos funcionários públicos) e o subsídio por morte e de funeral (em determinadas circunstâncias).

uma crescente institucionalização. Na actualidade, registam-se ainda muitos casos de "casamento sem registo", sobretudo nos grupos com menores recursos económicos, mas uma parte das uniões de facto não se enquadra nesse perfil: trata-se de indivíduos que oficializam muitas outras situações, mas que assumem uma atitude crítica face ao casamento convencional. Esse comportamento, necessariamente comum a homens e mulheres, parece traduzir, com efeito, uma mudança substancial da relação patriarcal, na medida em que elimina, ou pelo menos enfraquece, alguns dos seus princípios fundamentais.

Embora não seja possível avaliar directamente a incidência das uniões de facto, a frequência de nascimentos fora do casamento permite definir algumas características desse comportamento.

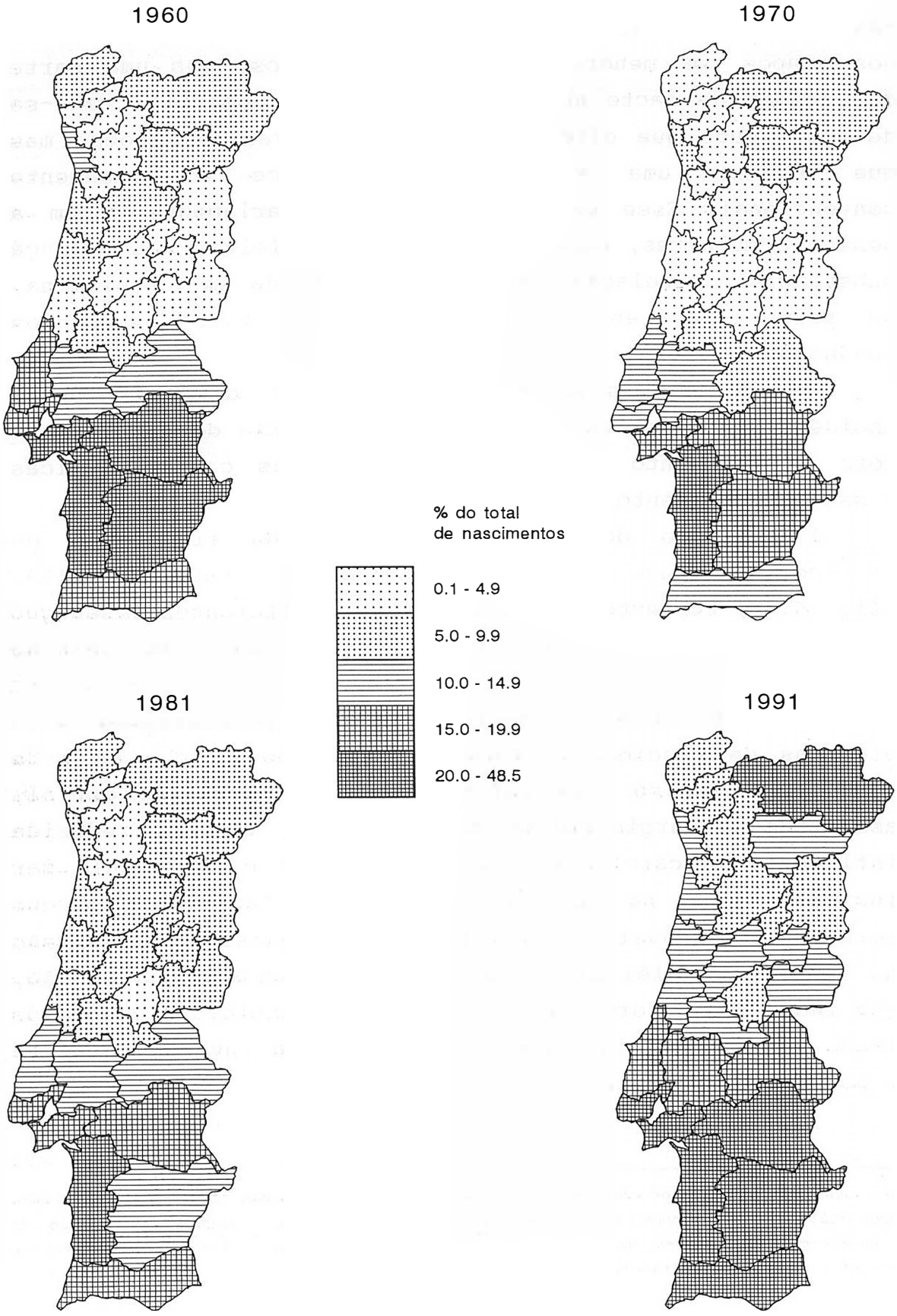
A evolução do padrão geográfico da frequência de nascimentos fora do casamento, desde 1960 até 1991 (fig. 6.7), reflecte, de algum modo, as diferentes fases que marcaram o processo de institucionalização da relação conjugal [66]

Em 1960, o Alentejo registava as percentagens mais elevadas de nascimentos fora do casamento, o que se pode justificar não só pela informalidade da regulação social, associada à marginalidade dessa região, e pela reduzida influência do catolicismo, mas também por o património ser insignificante, na maioria dos agregados familiares, o que tornava dispensável um contrato para assegurar a transmissão de bens; para além disso, a estrutura económica da região, que induziu uma forte proletarização, potenciava a quebra de laços familiares alargados. A situação era inversa no norte e no centro do País.

---

66. Embora este indicador englobe também uma outra situação — a das "mães solteiras", cuja ocorrência seria, provavelmente, elevada nos anos 60, dada a reduzida expressão da contracepção, os valores observados actualmente devem traduzir, sobretudo, a frequência regional das uniões de facto.

Figura 6.7
EVOLUÇÃO DA EXPRESSÃO REGIONAL DOS NASCIMENTOS
FORA DO CASAMENTO, PORTUGAL 1960-91



Em 1970 e em 1981, os valores reduziram-se significativamente, traduzindo a crescente institucionalização da relação conjugal. Manteve-se, contudo, uma diferenciação forte entre o Norte e o Sul. Em 1991, o padrão não se altera no fundamental, mas os valores aumentaram consideravelmente, particularmente nas principais áreas urbanas. A evolução recente não surge, assim, como um retorno ao passado, mas corresponde, certamente, à emergência de uma nova união de facto, sobretudo expressiva nas áreas onde a permissividade social é mais intensa, que se inscreve numa outra concepção da relação conjugal, menos sujeita ao domínio patriarcal, particularmente àquele que se exerce do exterior, através das instituições sociais.

6.6 A evolução recente da fecundidade em Portugal

No contexto das alterações recentes da instituição familiar surge, com particular pertinência, a mudança de atitudes face à fecundidade — nos últimos 30 anos, em Portugal, o número de nascimentos reduziu-se para metade!

É complexa a interpretação das razões que levam a um declínio tão rápido de uma "produção" tão fundamental, mas as consequências desse processo impõem, pela amplitude que assumem, uma atenção especial por parte das instituições sociais, no momento em que a quase totalidade dos países da Europa Comunitária (exceptua-se unicamente a Irlanda) passaram a estar longe de assegurar a substituição de gerações. Esta evolução foi particularmente brusca nos países da Europa do Sul, que apresentam actualmente os menores índices de fecundidade.

No início de 1993, o Governo português expressou a sua preocupação pelo decréscimo da fecundidade e nomeou uma comissão encarregada de análisar o problema — a tónica foi posta na questão da esterilidade. Essa orientação foi criticada pela comunicação social com argumentos que parecem

absolutamente válidos: diziam os analistas que a questão da esterilidade é insignificante no quadro actual do declínio da fecundidade; enfatizavam, por outro lado, os processos sociais que justificam esta evolução.

Com efeito, podem-se adiantar numerosas razões para justificar o facto de as mulheres portuguesas, como as dos países mais desenvolvidos, terem passado a ter muito menos filhos: as solicitações profissionais, o crescente investimento económico e afectivo dedicado às crianças e a afirmação dos valores individualistas são os argumentos que mais se destacam. O controlo efectivo da fecundidade, através das novas tecnologias da contracepção, emerge como a condição necessária à concretização das decisões no campo da procriação.

Interessa, contudo, aprofundar um pouco mais a questão. Se é consensual que essas razões são fundamentais para justificar o decréscimo da fecundidade, também é certo que a fecundidade tende a reduzir-se à fecundidade desejada (ROUSSEL, 1989) e, por isso, é improvável a inversão do sentido actual. Neste contexto, a esterilidade surge, de facto, como um dos únicos aspectos que, apesar da sua fraca ocorrência, é passível de ser parcialmente solucionado. É também neste quadro que a investigação e a prática no domínio da reprodução humana artificial adquirem novas dimensões. Pode-se estar, efectivamente, a assistir ao início da etapa mais importante do processo de industrialização iniciado no século XVIII — a emergência da "indústria da maternidade" (TABOADA, 1986, p.15) — e ser essa a única via para inverter o sentido da evolução da fecundidade nos países mais desenvolvidos.

Estas observações situam-se ainda no campo da ficção e a discussão dessa problemática excede o âmbito desta análise. No entanto, parece importante sublinhar a importância do desenvolvimento da tecnologia relacionada com a reprodução humana quando se pretende compreender a evolução da fecundidade.

"Estéreis por escolha e pais «a todo o custo» são as duas novas figuras sociais extremas deste processo de redefinição da procriação..." (SARACENO, 1992, p.146)

A difusão da contracepção moderna, a partir dos anos 60, contribuiu, largamente, para atingir o objectivo da fecundidade desejada e planeada. A procriação libertou-se, em larga medida, das leis da natureza e passou a estar profundamente ligada à ciência médica. Esta transformação permitiu atenuar, consideravelmente, a vertente da subordinação feminina imposta pelos condicionalismos biológicos: a maternidade tornou-se, em muitos casos, uma decisão planeada, passível de ser conciliada com o *timing* das solicitações profissionais; por outro lado, a sexualidade e a procriação foram dissociadas, o que impulsionou, claramente, a emancipação das mulheres.

Este quadro esboça-se no domínio das potencialidades, o que não significa que se concretize com uma amplitude muito vasta. No caso português, a maternidade não desejada é ainda bastante frequente, a avaliar pela informação sobre planeamento familiar incluída no Inquérito Nacional de Saúde (1987) — 25 % das mulheres inquiridas tiveram mais filhos do que desejavam (quadro 6.1).

Os valores apresentados evidenciam, antes de mais, a grande preponderância, em todas as regiões do País, do modelo de família com dois filhos. Contudo, verifica-se que na Região de Lisboa e Vale do Tejo e no Sul o número de filhos desejados é menor — as tradições culturais das várias regiões e a evolução do padrão da fecundidade devem justificar essas diferenças.

Os valores relativos à fecundidade não desejada mostram que, na sociedade portuguesa, a fecundidade efectiva está ainda afastada da desejada, desfasamento que, apesar de ser ligeiramente mais atenuado na região de Lisboa e no Algarve,

não apresenta grandes disparidades regionais [67] Convém, contudo, referir que esta fecundidade não desejada se encontra inscrita num padrão de fecundidade controlada a diferença entre o número de filhos desejados e os nascidos é particularmente grande no grupo de mulheres que desejavam ter apenas um filho ou nenhum, mas é bastante reduzida nos grupos que pretendiam ter três ou mais filhos. Ainda assim, os valores nacionais devem ser bastante mais elevados que os registados nos países mais desenvolvidos da Europa Comunitária.

Quadro 6.1
Fecundidade desejada e fecundidade indesejada, por regiões — 1987

A — % de mulheres casadas com 15 a 49 anos, segundo o número de filhos desejado

	NORTE	CENTRO	LVT	ALENT.	ALGARVE	TOTAL CONT.
0	6.3	4.5	5.3	4.0	4.2	5.2
1	13.7	10.4	18.2	15.7	15.3	14.8
2	57.4	65.1	60.0	66.3	69.9	61.7
3	15.1	13.9	11.1	9.1	6.9	12.4
4	5.8	5.0	4.3	3.4	3.2	4.7
7 ou mais	1.7	1.2	1.1	1.4	0.5	1.3

B — % de mulheres casadas de 15 a 49 anos que tiveram mais filhos do que desejavam, segundo o número de filhos que desejado

	NORTE	CENTRO	LVT	ALENT.	ALGARVE	TOTAL CONT.
1	43.4	49.4	40.9	45.5	42.4	43.5
2	20.5	23.1	15.7	19.0	13.3	18.9
3	13.7	13.9	7.8	25.0	13.3	12.8
TOTAL	25.8	27.0	23.1	26.3	20.9	24.9

Fonte: MINISTÉRIO DA SAÚDE, *Inquérito Nacional de Saúde*, 1987

---

67. As normas rígidas do catolicismo face à procriação e à contracepção parecem não ter uma influência decisiva nos comportamentos individuais, ao contrário do que acontece noutros domínios, como o casamento religioso ou o divórcio, em que as disparidades regionais são bem marcadas e associadas à prática católica. O Inquérito Português à Fecundidade (INE), realizado em 1980, indica que 38% das mulheres expostas ao risco de gravidez que não desejavam ter mais filhos utilizavam métodos contraceptivos não aprovados pela Igreja; essa percentagem era de 30% entre as católicas praticantes e de 44% entre as católicas não praticantes.

Esta situação deriva, em primeiro lugar, das atitudes face à contracepção 24% das mulheres casadas em idade fértil não utilizavam, em 1987, qualquer método contraceptivo e 22% usavam apenas métodos naturais (quadro 6.2).

Quadro 6.2
Utilização de métodos contraceptivos, 1987
(% de mulheres casadas de 15 a 49 anos)

A — POR REGIÕES

	NORTE	CENTRO	LVT	ALENT.	ALGARVE	TOTAL (CONT.)
Pílula	36.6	27.5	30.2	26.2	29.6	31.0
DIU	5.4	5.3	8.8	8.5	5.9	6.7
Quim. aplic. local	1.0	1.4	4.2	3.5	1.3	2.3
Preservativo	4.6	5.7	7.2	4.3	10.4	6.0
Esterilização	5.1	4.9	4.3	2.8	3.6	4.5
Métodos naturais	18.8	26.1	23.0	17.3	28.0	22.3
Outros	2.7	3.4	3.0	2.6	3.3	3.0
Nenhum	25.7	25.7	19.3	34.8	17.9	24.1

B — POR GRAU DE INSTRUÇÃO (TOTAL — CONTINENTE)

	SUPERIOR	BÁSICO
Pílula	28.3	29.4
DIU	19.9	4.4
Quim. aplic. local	4.1	2.2
Preservativo	10.5	6.1
Esterilização	7.3	4.6
Métodos naturais	13.0	26.0
Outros	2.4	2.2
Nenhum	14.4	25.0

C — POR GRUPOS ETÁRIOS (TOTAL — CONTINENTE)

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49
Pílula	63.0	59.2	54.5	44.3	26.9	18.4	7.5
DIU	1.9	4.4	7.2	7.9	11.4	6.1	2.9
Quim. aplic. local	0.0	1.9	1.3	2.6	3.1	2.2	2.5
Preservativo	1.9	3.3	4.2	6.1	7.3	7.8	5.3
Esterilização	1.9	0.3	2.3	3.5	7.3	6.1	4.4
Métodos naturais	7.3	13.2	13.8	18.7	24.7	27.9	31.0
Outros	1.8	1.2	1.3	1.9	2.2	2.7	2.0
Nenhum	22.2	16.4	15.0	15.0	17.1	28.7	44.5

Fonte: MINISTÉRIO DA SAÚDE, *Inquérito Nacional de Saúde*, 1987

A variação regional da frequência da contracepção é significativa – na região de Lisboa e Vale do Tejo e no Algarve, a parcela de mulheres que não utiliza qualquer método contraceptivo é mais reduzida. Mas, no que diz respeito aos métodos utilizados, os padrões regionais são semelhantes: as opções parecem pouco dependentes dos contextos sócio-culturais globais, designadamente das regras veiculadas pelo catolicismo, do acesso à informação ou do grau de desenvolvimento dos serviços de saúde, relacionando-se sobretudo com a idade e com o estatuto social individual.

A diferença entre as mulheres com um nível de instrução superior e as que atingiram apenas o ensino básico é considerável, não só pela frequência da contracepção, mas também pelo grau de adesão aos métodos contraceptivos científicos. A idade marca, no entanto, a clivagem mais acentuada – as frequências de utilização da pílula e de métodos naturais registam um perfil inverso e muito diferenciado pela idade das mulheres.

Apesar de Portugal se inscrever no modelo de controlo da fecundidade dominante na Europa do Sul, onde os métodos naturais de contracepção assumem uma expressão muito mais ampla que nos países da Europa do Norte (quadro 6.3), a evolução nos últimos anos foi considerável – em 1980, a utilização de métodos eficazes era bastante menos frequente (quadro 6.4).

A evolução das práticas relativas à contracepção insere-se no contexto, mais global, das mudanças de comportamento face à fecundidade. Entre outras razões, a precarização e a informalização das relações conjugais conduzem à diminuição acentuada do número de filhos. Mas essa decisão parece, sobretudo, motivada pelas condições estabelecidas ao nível da actividade profissional das mulheres. Ou seja, o declínio da fecundidade pode ser entendido como uma resposta das mulheres à difícil articulação entre responsabilidades familiares e

profissionais. Apesar da crescente valorização que a sociedade tem vindo a atribuir à maternidade, mantém-se nítida a penalização dessa função no mercado de emprego e, como se observou antes, a legislação que visa ampliar os direitos nesse domínio manifesta, frequentemente, efeitos perversos ao nível profissional, designadamente acentuando a desigualdade entre homens e mulheres no emprego.

Quadro 6.3
Utilização de métodos contraceptivos nalguns países da Comunidade Europeia, anos 80
(% de mulheres casadas de 15 a 49 anos que utilizam métodos contraceptivos)

	PORTUGAL 1987	ESPANHA 1985	FRANÇA 1985	HOLANDA 1985	R.UNIDO 1983	RFA 1985
Pílula	43	26	34	55	35	43
DIU	9	10	13	13	11	19
Quim. aplic. local	3	2	2	1	2	2
Preservativo	8	21	8	9	11	8
Esterilização	6	8	5	19	28	17
Métodos naturais	31	33	38	4	6	11

Fontes: ONU, *Levels and Trends of Contraceptive Use*, 1989
MINISTÉRIO DA SAÚDE, *Inquérito Nacional de Saúde*, 1987

Quadro 6.4
Evolução da utilização de métodos contraceptivos, 1980-1987
(% de mulheres casadas de 15 a 49 anos)

	PORTUGAL 1980	PORT. CONT. 1987
Pílula	22.0	31.0
DIU	4.1	6.7
Quim. aplic. local	2.9	2.3
Preservativo	6.5	6.0
Esterilização	2.3	4.5
Métodos naturais	35.2	22.3
Outros	3.3	3.0
Nenhum	23.7	24.1

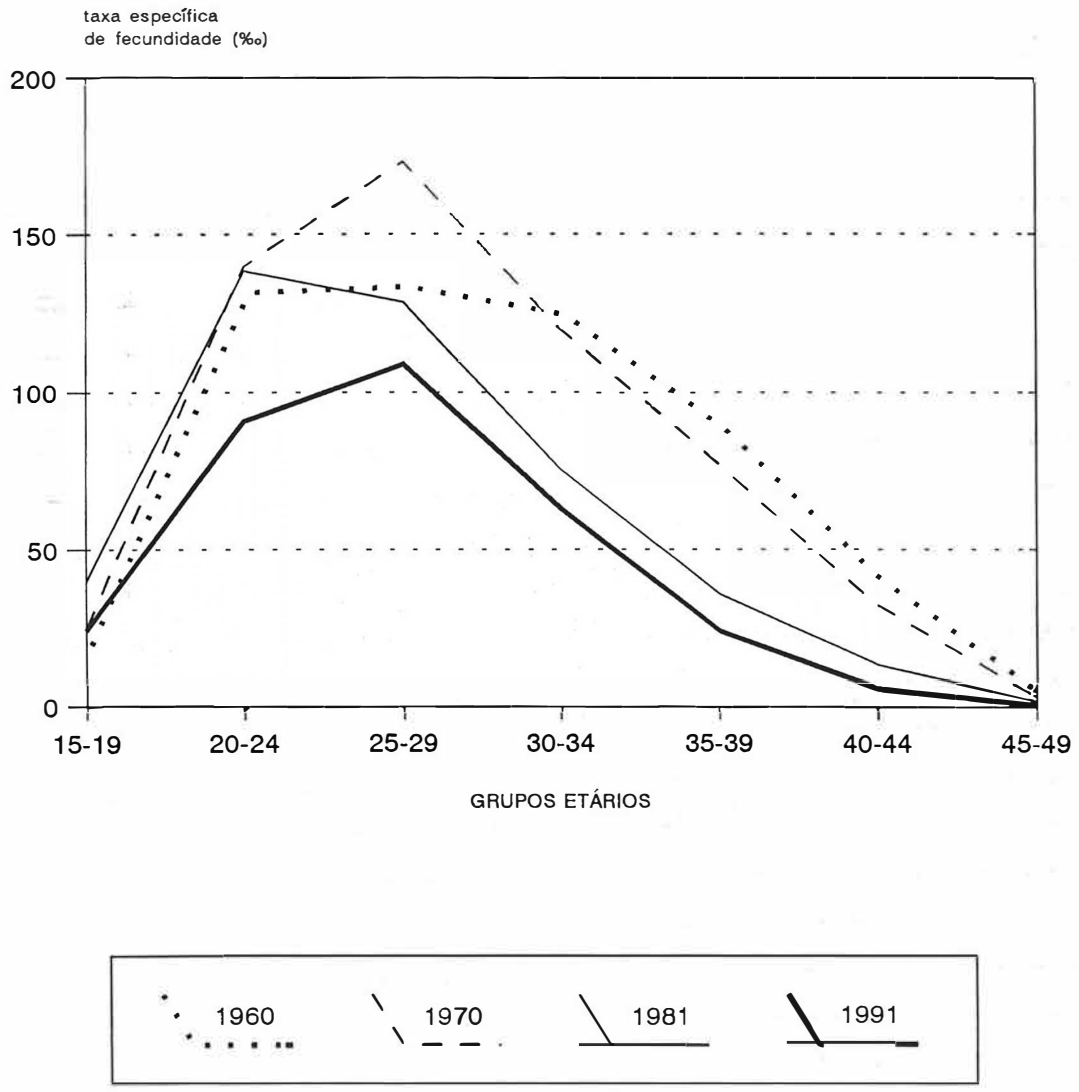
Fontes: INE, *Inquérito Português à Fecundidade*, 1980
MINISTÉRIO DA SAÚDE, *Inquérito Nacional de Saúde*, 1987

Pode-se inscrever neste quadro de interpretação a forte diminuição da fecundidade registada em Portugal desde os anos 70 — entre 1970 e 1991, o índice sintético de fecundidade (número médio de filhos por mulher em idade fértil) passou de 2.85 para 1.59. Com efeito, nas últimas três décadas o padrão de fecundidade alterou-se de forma substancial (fig. 6.8). Entre 1960 e 1970, registou-se um ligeiro aumento da fecundidade, motivado, certamente, pela antecipação dos casamentos [68] (que deve ter decorrido de uma melhoria considerável dos níveis de vida), mas, paralelamente, observou-se um decréscimo da fecundidade nos grupos etários a partir dos 35 anos, o que indicia os resultados de uma contracepção mais eficaz foi nesse período que começou a ser comercializada a pílula. Nos anos 70, a fecundidade manteve-se ao mesmo nível nos grupos mais jovens, mas verificou-se uma descida muito pronunciada nas idades mais avançadas a difusão massiva dos métodos contraceptivos científicos e do planeamento familiar, num período em que os valores sociais quebraram com o conservadorismo que marcava a sociedade portuguesa, justificou, seguramente, essa profunda alteração. Na última década, a fecundidade tardia manteve o decréscimo, mas a variação mais significativa ocorreu nos grupos etários mais jovens, em particular no dos 20 aos 24 anos, que registaram uma diminuição muito acentuada. Esta alteração recente parece traduzir, mais do que as anteriores, os condicionalismos impostos pelo desempenho profissional as mulheres têm menos filhos e a maternidade é adiada para um momento em que os prejuízos profissionais não sejam tão intensos como no início da carreira.

---

68. A idade do casamento assumia uma influência apreciável nos níveis de fecundidade em períodos em que a contracepção tinha uma expressão reduzida. O retardamento do casamento foi, aliás, uma das principais medidas preconizadas por Malthus no sentido de fazer diminuir a natalidade.

Figura 6.8
EVOLUÇÃO DO PADRÃO DE FECUNDIDADE, PORTUGAL 1960-91



A profunda alteração dos valores da fecundidade foi acompanhada por uma acentuada uniformização no território — as clivagens regionais tornaram-se muito mais ténues, o que é ilustrado pelos coeficientes de variação (dos valores desagregados por NUTS III) observados:

1960	0.28
1970	0.27
1981	0.13
1991	0.10

A diminuição das disparidades regionais foi sobretudo intensa nos anos 70, período em que as mudanças políticas nacionais desencadearam alterações nos comportamentos sociais e nos valores culturais que se repercutiram em todo o território. A expansão do acesso à informação e da escolaridade e o processo de urbanização devem ter sido particularmente propícios à uniformização territorial das atitudes face à fecundidade. Contudo, verifica-se que o padrão regional da taxa de fecundidade manteve alguma permanência desde 1960 até à actualidade (fig. 6.9) a fecundidade mantém-se mais elevada no Norte, em particular nas áreas onde a prática católica é mais frequente e, paralelamente, naquelas onde a agricultura camponesa é ainda uma actividade importante, ou seja, onde o emprego feminino se articula mais facilmente com as actividades domésticas.

As variações regionais da fecundidade nas últimas décadas evidenciam (fig. 6.10), no entanto, duas fases distintas: nos anos 60, os decréscimos surgem muito relacionados com o processo migratório — o défice de homens nas áreas mais afectadas pela emigração (Interior Norte e Centro) deve justificar, pelo menos parcialmente, as maiores diminuições da taxa de fecundidade; a partir dos anos 70, o declínio da fecundidade começa por se fazer sentir nas principais áreas urbanas e em áreas adjacentes, no caso do Porto, onde os níveis eram particularmente elevados e,

Figura 6.9
EVOLUÇÃO DO PADRÃO REGIONAL DA TAXA DE FECUNDIDADE, PORTUGAL 1960-91
(nados vivos por 1000 mulheres com 15 a 49 anos)

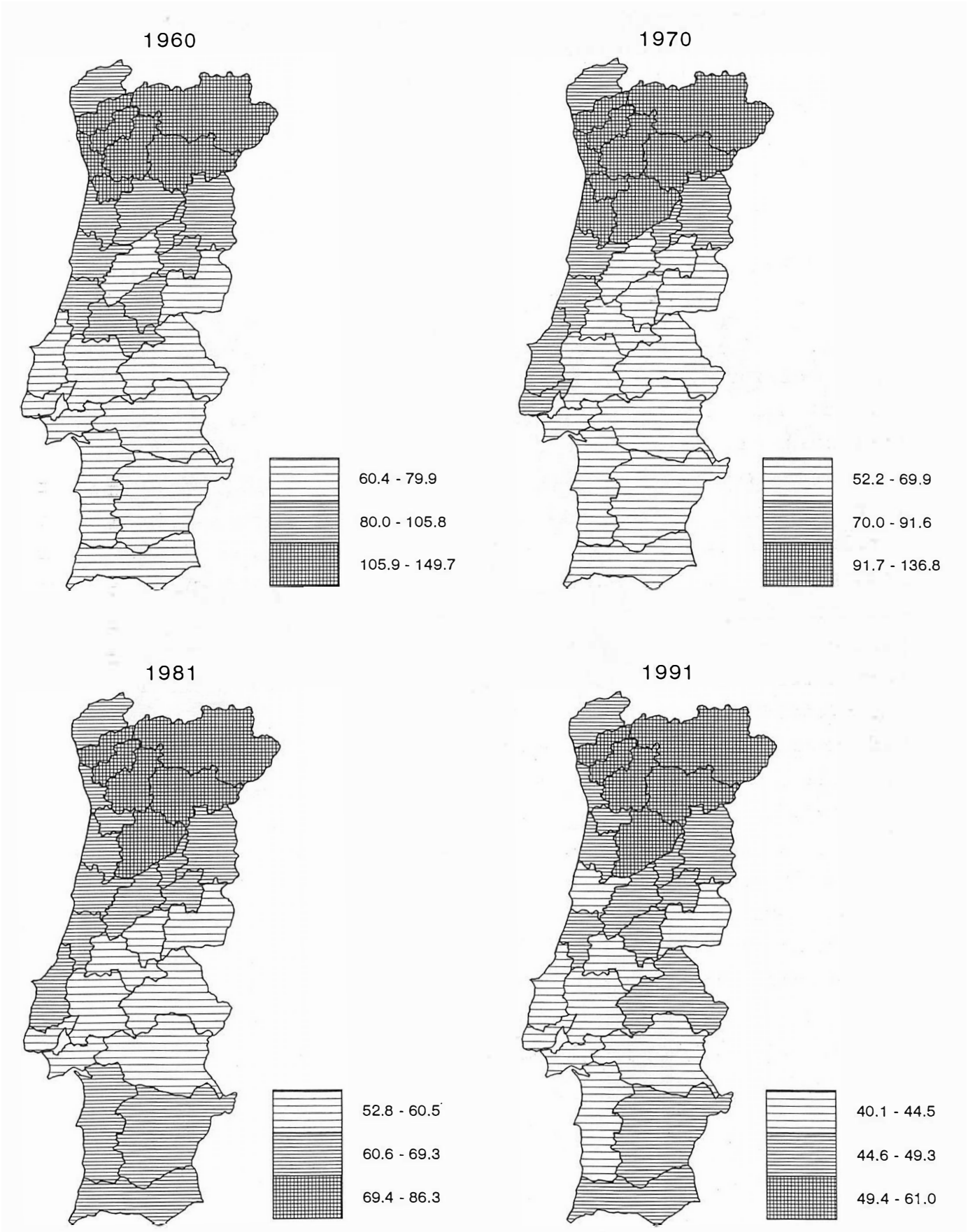
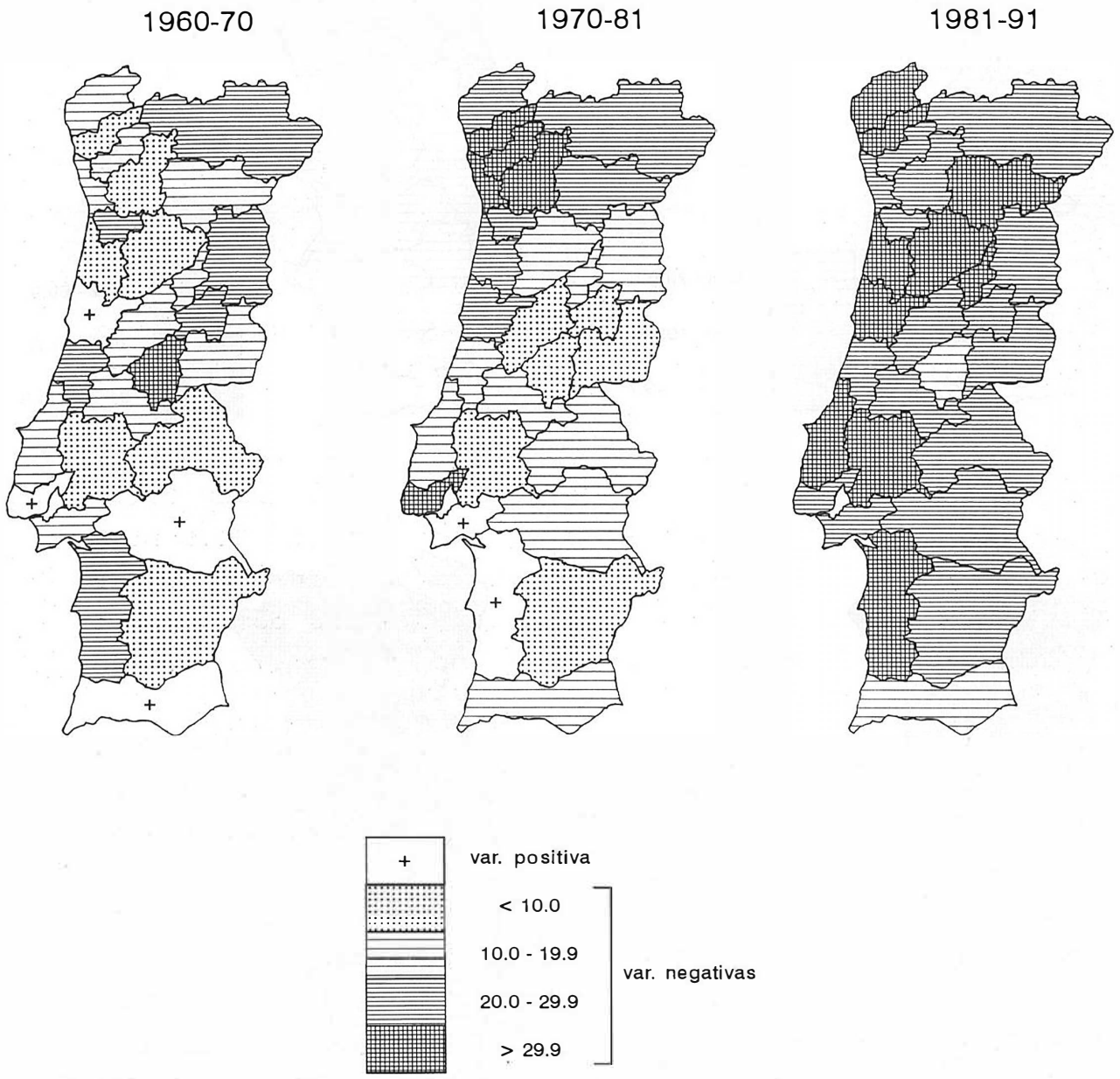


Figura 6.10
EXPRESSÃO REGIONAL DA VARIAÇÃO DA TAXA DE FECUNDIDADE, PORTUGAL ANOS 60, 70 E 80



posteriormente, nos anos 80, a tendência alarga-se a todo o País, embora com maior incidência na periferia das áreas metropolitanas.

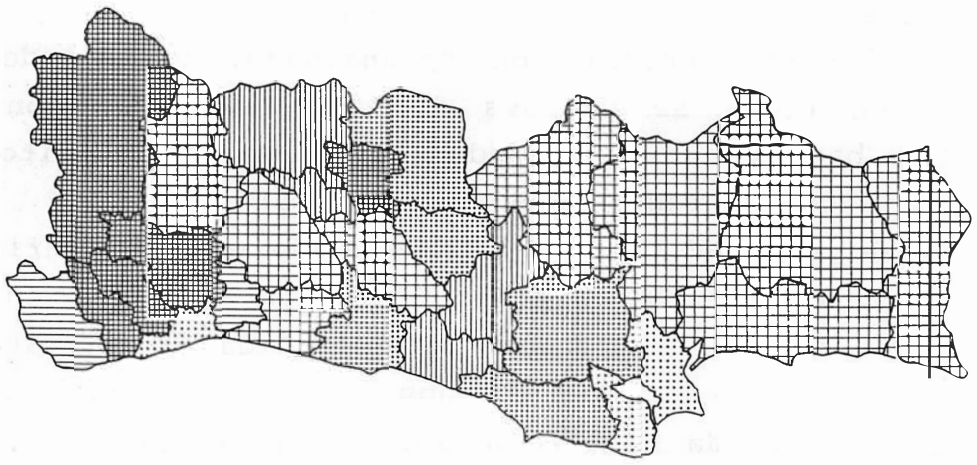
O acentuado declínio da fecundidade, verificado nos anos 80 em todas as regiões do País, engloba, contudo, situações bastante diferenciadas no que diz respeito aos padrões etários de fecundidade (fig. 6.11).

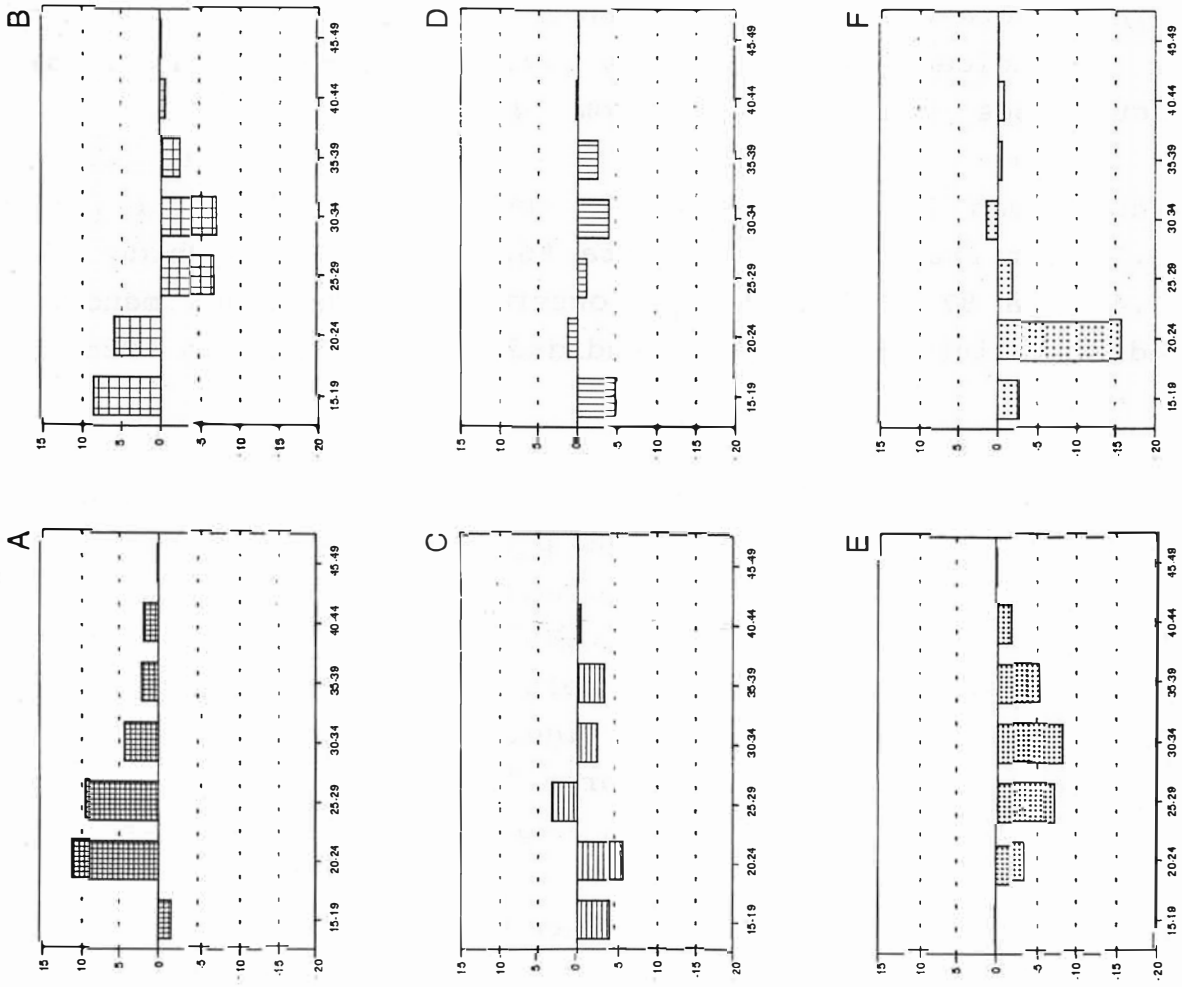
O modelo de evolução da fecundidade que se configurou nos países mais desenvolvidos da Europa a partir dos anos 60 incluiu uma descida progressiva da fecundidade total até aos anos 80 e uma leve recuperação nos anos mais recentes. Essa ligeira inversão da tendência pode resultar de um aumento significativo da idade média das mães aquando do nascimento do primeiro filho — terá havido, assim, um período em que a diminuição estrutural foi potenciada pelo adiamento da primeira maternidade; num segundo período, a fecundidade das mulheres que tinham adiado a maternidade provocou um aumento da fecundidade total. Entre 1980 e 1990, a taxa de fecundidade das mulheres com 30 a 34 anos registou acréscimos consideráveis na Holanda (de 74.2 para 114.4 nados vivos por 1000 mulheres), na Dinamarca (de 54.6 para 86.7), em França (de 74.0 para 90.8) e no Reino Unido (de 71.4 para 87.0), países que observaram alguns dos menores índices sintéticos de fecundidade no início da década de 80 [69].

A segunda fase desse processo não emergiu ainda de uma forma nítida em Portugal, mas os padrões etários da fecundidade observados nas duas principais áreas urbanas do País em 1991 (fig. 6.11) indiciam o seu início: a fecundidade das mulheres jovens é francamente reduzida nessas áreas, mas os valores relativos ao grupo etário dos 30 aos 34 anos situam-se ligeiramente acima da média nacional. Contudo, a maioria das regiões do País (correspondentes, na figura, ao tipo B) registam uma

69. Informação recolhida em EUROSTAT — Estatísticas Demográficas, 1992.

Figura 6.11
TIPOLOGIA DOS PADRÕES DE FECUNDIDADE REGIONAIS - DESVIOS EM RELAÇÃO AO PADRÃO NACIONAL, PORTUGAL 1991





fecundidade relativamente reduzida, mas precoce – o controlo da fecundidade deve efectivar-se, na maioria dos casos, apenas após o nascimento dos primeiros filhos.

A leitura da evolução do divórcio, das uniões de facto e da fecundidade evidenciam, claramente, mudanças profundas ao nível da organização familiar, desencadeadas, entre outras razões, pelas solicitações dirigidas às mulheres por parte do mercado de emprego e configuradas num contexto, mais global, em que a realização pessoal se transformou num objectivo fundamental para uma grande parcela da população feminina. Esse objectivo parece apresentar-se, cada vez mais, dissociado da maternidade e centrado na participação nas diversas instituições da esfera pública desde o emprego até às organizações cívicas, políticas ou sindicais. Contudo, estas mudanças não correspondem, necessariamente, a uma transformação da relação patriarcal. Ao nível da família, a concretização dessa mudança deveria traduzir-se numa reorganização do trabalho doméstico.

7. A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO - EXEMPLOS DA REGIÃO DE LISBOA

O trabalho doméstico inclui o conjunto de tarefas que asseguram a reprodução social e que são efectuadas pelos membros do agregado familiar ou por pessoas por eles contratadas para executarem essas funções. Este tipo de trabalho engloba, essencialmente, as tarefas relativas à subsistência dos indivíduos e à manutenção da habitação, mas também as relacionadas com os consumos domésticos de bens e serviços e as actividades familiares (não socializadas) no âmbito da educação e da assistência.

Com efeito, o âmbito do trabalho doméstico excede a definição sugerida pela etimologia da expressão — o traço comum das tarefas não decorre do local onde são executadas, mas do fim a que se destinam.

As últimas décadas foram marcadas, nos países desenvolvidos, pela emergência de dois processos aparentemente contraditórios: por um lado, assistiu-se à progressiva socialização de alguns segmentos da reprodução social, principalmente no âmbito da educação e da saúde; por outro, o trabalho doméstico adquiriu um carácter cada vez mais "privado", ou seja, circunscrito ao espaço do núcleo familiar conjugal e às relações entre os membros desse núcleo as sociabilidades que se desenvolviam entre as mulheres, até há poucos anos, relacionadas com a execução de algumas tarefas domésticas compras, cuidados com as crianças e com os idosos... — foram sendo eliminadas com a progressiva difusão dos comportamentos urbanos, marcados por um maior isolamento dos núcleos familiares.

> "O capitalismo instaura a autonomização da produção, a constitição de uma esfera económica de onde são excluídas todas as práticas que não tenham efeitos no processo de valorização e de realização do capital. Esta autonomização é

> marcada, concretamente, pela constituição de lugares consagrados ao trabalho: as manufacturas, depois as fábricas, os escritórios, onde são rejeitadas todas as actividades que não sejam trabalho para o capital. O tempo divide-se. O tempo de trabalho restringe-se a períodos diários contínuos e os tempos não produtivos são expulsos da esfera da produção: assim acontece com os tempos de repouso, os tempos de refeição, etc., mas também com os tempos não produtivos da vida que adquirem um estatuto específico: a infância, a velhice, a doença... Todas as actividades que decorrem da reprodução dos indivíduos se separam assim da produção de bens." (CHABAUD-RYCHTER *et al.*, 1985, p.13)

Essa evolução conduziu a uma profunda redefinição e reorganização das responsabilidades familiares: a reprodução social, e mesmo a biológica, foi sendo partilhada entre o agregado e as outras instituições sociais e, paralelamente, a definição das normas por que se rege escapam, cada vez mais, ao domínio privado da família. O trabalho doméstico alterou-se substancialmente, tanto no que diz respeito ao seu conteúdo como à forma de execução das tarefas ou à partilha das responsabilidades.

Globalmente, tem vindo a registar-se uma crescente subordinação da família às regras definidas ao nível da regulação social, em particular no âmbito da pedagogia e da saúde, domínios em que impera, cada vez mais, a cientificidade dos procedimentos. Este processo de enfraquecimento da capacidade de decisão autónoma da família justifica a progressiva marginalização do trabalho doméstico na sociedade e na economia em particular, apesar do valor que, na realidade, representa – uma avaliação efectuada para o caso francês em 1975 (CHADEAU, FOUQUET, citado por VANDELAC, 1988, p.236) indicava que o trabalho doméstico, traduzido em custos de substituição por actividades mercantis, correspondia a 41.5% do PIB.

"O agregado familiar, entendido como unidade de observação da instituição familiar, é essencialmente concebido como uma unidade de consumo. No termo do circuito económico, surge como uma 'caixa negra' onde desaparecem bens e serviços, sem que se saiba por que processos são transformados em valores de uso." (ARCHAMBAULT, 1985, p.189)

No entanto:

"Quanto mais se desenvolvem os sectores da produção e do consumo, mais se multiplicam e diversificam os produtos e mais se ampliam e complexificam as tarefas de aquisição, de selecção, de transporte e de transformação em função dos encargos e dos rendimentos familares e das exigências de representação social." (VANDELAC *et al.*, 1988, p.49-50)

Ao contrário do que sugerem muitas leituras da evolução sócio-económica dos países mais desenvolvidos, o tempo consagrado ao trabalho doméstico não remunerado não diminuiu substancialmente nas últimas décadas, apesar da expansão dos equipamentos domésticos e da exteriorização das tarefas [70], nem se alterou muito a distribuição do trabalho entre homens e mulheres (quadro 7.1).

Quadro 7.1
Tempo consagrado ao trabalho doméstico não remunerado em alguns países (nº horas semanais)

	anos 60/70	anos 80	
	mulheres	mulheres	homens
Canadá (1971, 1986)	35.7	28.9	13.5
EUA (1965, 1986)	37.8	31.9	18.1
Noruega (1971, 1981)	37.2	29.8	9.2
Reino Unido (1961, 1984)	33.9	30.0	11.4
Polónia (1965, 1984)	38.9	34.9	9.7
URSS (1965, 1986)	35.9	30.1	16.1

Fonte: ONU, *Les Femmes dans le Monde. Des Chiffres et des Idées, 1970-1990*, 1992

70. Considera-se exteriorizado todo o trabalho que não é executado pelos membros do núcleo familiar conjugal, assuma ou não um carácter mercantil.

Para além de alguns valores pontuais, a informação objectiva sobre o trabalho doméstico é muito escassa, precisamente devido ao carácter marginal que lhe é socialmente atribuído. Importa, no entanto, salientar alguns aspectos da sua evolução.

A diminuição relativa do preço dos bens de equipamento doméstico levou à crescente mecanização de algumas tarefas, mas, paralelamente, o aumento do custo do trabalho doméstico remunerado impediu a maioria das famílias de contratarem empregadas domésticas, o que induziu um acréscimo do tempo consagrado às tarefas familiares por uma larga parcela de mulheres empregadas.

Esse acréscimo decorreu também da integração das normas sociais que interferem decisivamente no trabalho doméstico:

> "As normas de qualidade para as actividades domésticas e parentais aumentam: as crianças são menos numerosas, mas prosseguem os estudos durante mais tempo e as suas actividades multiplicam-se, com uma participação crescente dos pais, intensificando-se também os cuidados médicos com elas. Esse aumento das normas de qualidade, grande consumidor de tempo, observa-se também no que diz respeito à dietética, à higiene, à decoração..." (ARCHAMBAULT, 1985, p.197)

A problemática do tempo de trabalho doméstico não se limita, contudo, à sua extensão. A temporalidade deste trabalho obedece a uma lógica distinta da do trabalho remunerado. Muitas das tarefas domésticas são executadas em simultaneidade e as fronteiras entre trabalho doméstico e lazer são pouco precisas. Por outro lado, a disponibilidade da maioria das mulheres para as tarefas familiares não pode ter limites estanques (CHABAUD-RYCHTER *et al.*, 1985): a assistência às crianças ou aos doentes, por exemplo, não pode estar sujeita a horários e sobrepõe-se, com frequência, às solicitações de carácter profissional.

Em síntese, a partilha da reprodução social entre o agregado doméstico e as instituições sociais traduziu-se num acréscimo da flexibilidade e em readaptações constantes, na medida em que as normas de execução das tarefas domésticas são definidas, em larga medida, por agentes exteriores à família.

> "As instituições especializadas nos vários domínios (escola, medicina, psicologia...) detêm o monopólio das práticas legítimas no seu campo de actuação." (CHABAUD-RYCHTER et. al., 1985, p.19)

Mas a organização flexível do trabalho doméstico não decorre apenas da sua subordinação face a esses agentes, mas também do modo como se articula com as actividades desenvolvidas na esfera pública pelos vários membros do núcleo familiar.

> "O ritmo e a organização do tempo de trabalho doméstico não deriva das tarefas que são executadas, mas das actividades e dos horários dos vários membros do agregado familiar." (CHABAUD-RYCHTER *et al.*, 1985, p.45)

Na realidade, a organização do trabalho doméstico aproxima-se bastante das novas estratégias que têm vindo a configurar, na última década, o trabalho profissional. No agregado familiar, a flexibilidade funcional decorrente da variedade das tarefas domésticas e das funções distintas a que correspondem, a polivalência ou a maleabilidade de horários não são estratégias recentes, decorrem da natureza do trabalho que é executado e da articulação que se estabelece entre as tarefas domésticas e as profissionais. Este último aspecto tende a ter cada vez mais importância, dada a crescente inserção das mulheres no mercado de emprego.

Embora a interligação das várias tarefas do trabalho doméstico seja intensa, é importante diferenciar, para fins analíticos, as várias componentes em que se inscrevem, dado que a evolução e a organização de cada uma é relativamente distinta. Podem, assim, individualizar-se quatro aspectos fundamentais do trabalho doméstico: o grau de mecanização das tarefas, o nível e o tipo de exteriorização, os padrões de aquisição de bens e serviços e a partilha de responsabilidades. Inscritas sobretudo no último aspecto, as tarefas relacionadas com as crianças adquirem, contudo, alguma especificidade.

A concretização e a análise destas várias componentes do trabalho doméstico será efectuada mais adiante, através da informação recolhida em sete locais que ilustram vários contextos sociais da região de Lisboa.

7.1 Recolha de informação e resultados preliminares

A informação sobre o trabalho doméstico foi obtida através de um inquérito aos núcleos familiares realizado em 7 locais na margem norte da Área Metropolitana de Lisboa [71], em 1991/1992 (fig. 7.1). Foram abrangidos os núcleos constituídos, pelo menos, por um casal, restrição que se justifica pela intenção de concretizar a problemática da partilha das tarefas familiares baseada no género.

A selecção dos locais obedeceu ao critério de abarcar contextos sociais distintos e ilustrativos da variedade que se observa na região de Lisboa. Nessa óptica, foram inquiridos 570 núcleos familiares residentes nas seguintes áreas:

---

71. A região de Lisboa foi escolhida por duas ordens de razões: o conhecimento prévio sobre essa área e a convicção de que a diferenciação e as mudanças no âmbito da organização familiar, em geral, e das relações patriarcais, em particular, são particularmente expressivas nas áreas urbanas de maior dimensão.

Musgueira Sul (concelho de Lisboa);
Alfama (concelho de Lisboa);
Telheiras (concelho de Lisboa);
Alhandra (concelho de Vila Franca de Xira);
Queluz Ocidental (concelho de Sintra);
Odivelas (concelho de Loures);
Cascais (concelho de Cascais).

O questionário foi organizado de modo a desenvolver as quatro componentes analíticas referidas anteriormente — a mecanização, a exteriorização, a aquisição de bens e a partilha das tarefas domésticas. A partir da informação recolhida foram definidas as variáveis activas, que concretizam os vários aspectos da organização do trabalho doméstico, e as variáveis ilustrativas, que permitem relacioná-los com outras características dos núcleos familiares e dos indíviduos que os integram (quadro 7.2).

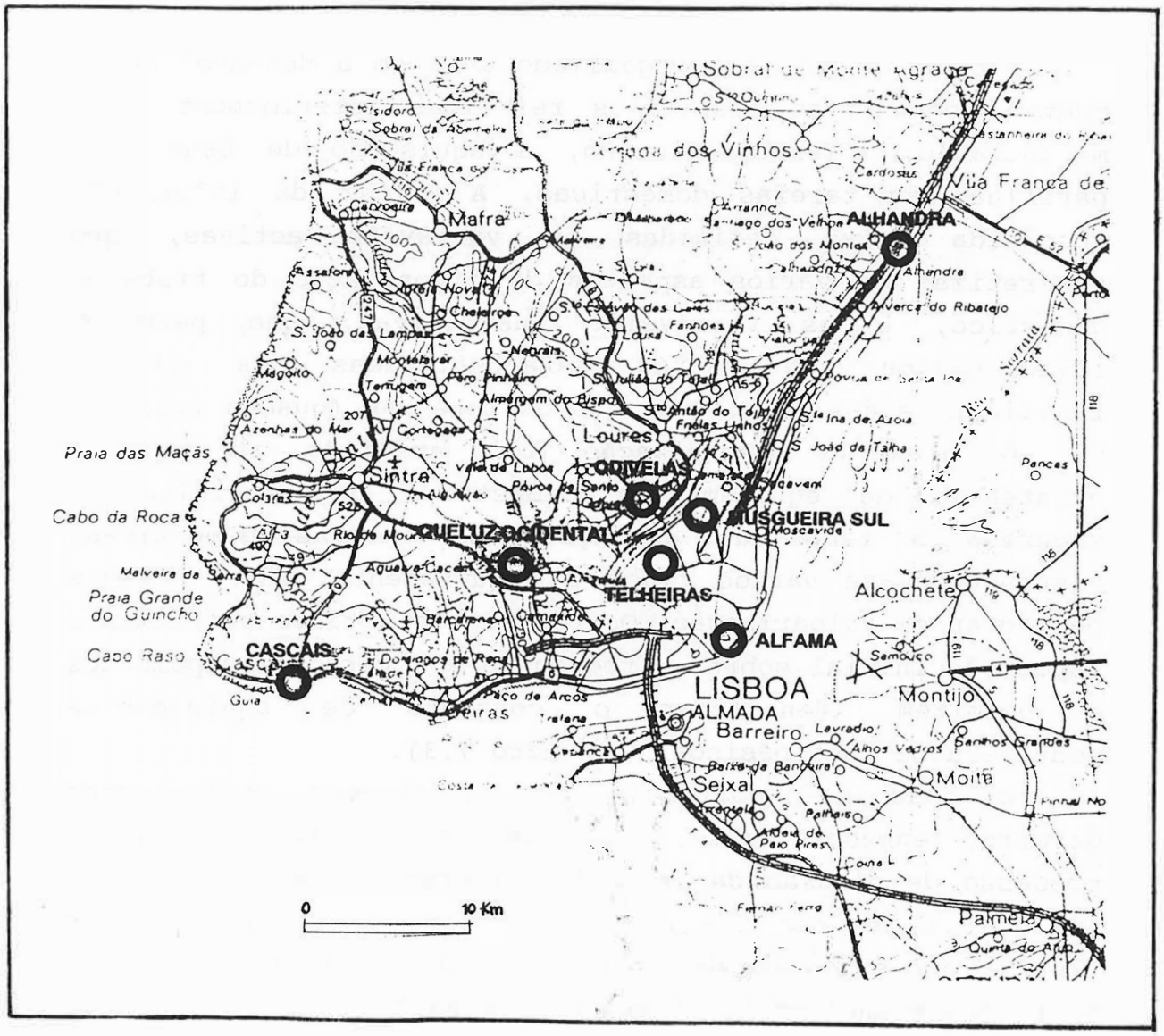
O grau de mecanização foi avaliado através da existência de equipamentos domésticos que facilitam e encurtam o tempo de execução das tarefas domésticas. Distinguiram-se vários tipos de equipamento, diferenciados pelo grau de vulgarização. Os resultados obtidos confirmam a suposição inicial sobre a frequência dos vários equipamentos e permitem identificar o conjunto de equipamentos considerados como básicos [72] (quadro 7.3).

O grau de ocorrência dos diferentes equipamentos decorre, essencialmente, da fase em que se encontra o processo de difusão da inovação. O preço, o esforço físico que permite evitar e a redução de tempo que o equipamento provoca na execução das tarefas constituem as principais barreiras e incrementos à sua vulgarização.

---

72. A noção de equipamento básico só pode ser definida num contexto específico, como é o caso, e prende-se com a frequência com que ocorre. Considerou-se básico o equipamento com ocorrência superior a 70% dos núcleos.

Figura 7.1
LOCALIZAÇÃO DAS ÁREAS ONDE FOI REALIZADO O INQUÉRITO



Quadro 7.2
Variáveis activas e ilustrativas na análise da organização do trabalho doméstico

VARIÁVEIS ACTIVAS

MECANIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO:
- existência de picadora
- existência de aspirador
- existência de frigorífico
- existência de arca congeladora
- existência de máquina de lavar roupa
- existência de máquina de lavar louça
- existência de microondas

PADRÕES DE CONSUMO DOMÉSTICO:
- local onde efectua habitualmente as compras diárias
- utilização de hipermercado para as compras diárias
- transporte usado para as compras diárias
- local onde efectua habitualmente as compras semanais
- utilização de hipermercado para as compras semanais
- transporte usado para as compras semanais

EXTERIORIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO:
- número de horas semanais da empregada doméstica
- frequência de utilização do restaurante
- frequência de aquisição de comida já confeccionada
- onde permanecem, durante o dia, as criancas com menos de 6 anos

PARTILHA DAS TAREFAS DOMÉSTICAS:
- quem efectua habitualmente as compras diárias
- quem efectua habitualmente as compras semanais
- quem cozinha habitualmente
- quem lava a roupa habitualmente
- quem limpa a casa de banho habitualmente
- quem aspira habitualmente
- quem engoma habitualmente
- quem limpa o pó habitualmente
- quem arruma a roupa habitualmente
- quem faz a cama habitualmente
- quem lava a louça habitualmente
- quem repara a electricidade habitualmente

- quem transporta habitualmente as crianças
- quem fica habitualmente em casa com as crianças quando estão doentes
- quem vai habitualmente às reuniões da escola
- quem ajuda habitualmente nos trabalhos escolares
- quem acompanha habitualmente as crianças quando vão ao médico

Quadro 7.2 (continuação)

VARIÁVEIS ILUSTRATIVAS

- local de residência
- estado civil do casal
- número de filhos
- número de filhos com idade inferior a 3 anos
- número de filhos com idade entre 3 e 5 anos
- número de filhos com idade entre 6 e 12 anos
- número de filhos com idade entre 13 e 18 anos
- número de filhos com idade superior a 18 anos
- número de pessoas do núcleo familiar
- número de pessoas residentes que não pertencem ao núcleo familiar
- existência e tipo de transporte próprio

- idade da mulher
- situação da mulher perante a actividade profissional
- grau de instrução da mulher
- grau de instrução do homem
- profissão da mulher
- profissão do homem
- profissão do pai da mulher

Quadro 7.3
Frequência de equipamentos domésticos

	% de núcleos
Frigorífico	99.3
Máquina de lavar roupa	88.4
Aspirador	80.9
Picadora	71.8
Arca congeladora	33.9
Máquina de lavar louça	27.4
Microondas	13.7

O grau de exteriorização das tarefas domésticas foi avaliado através do recurso ao trabalho doméstico remunerado, da frequência de utilização do restaurante e de aquisição de comida já confeccionada e da utilização de

infantários e amas para as crianças com idade inferior a 6 anos.

Os resultados preliminares permitem salientar, desde logo, o amplo recurso a empregadas domésticas (25% dos núcleos), situação que corresponde, por certo, a uma particularidade do caso português no contexto da Comunidade Europeia e que decorre directamente do baixo nível salarial nacional.

A utilização frequente do restaurante surge restrita a um grupo relativamente pequeno de núcleos familiares (9% utilizam várias vezes por semana e 8% regularmente ao fim-de-semana). Para a maioria dos núcleos, este serviço não assume qualquer significado ao nível da exteriorização do trabalho doméstico, dado que ou não é, de todo, utilizado (34%) ou é-o de forma esporádica (40%). A aquisição de comida confeccionada é ainda menos frequente, surgindo apenas com um carácter esporádico (65% dos núcleos nunca adquirem comida confeccionada e 32% só o fazem esporadicamente) — o fraco desenvolvimento de serviços mercantis com carácter empresarial destinados à substituição das tarefas domésticas, em que se incluem não só os estabelecimentos de comida confeccionada (*take-away*) como também as lavandarias ou as empresas de limpeza de habitações, justifica preços relativamente elevados e, por isso, uma utilização reduzida.

A utilização de infantários revela-se bastante frequente (60% dos núcleos com crianças com idades inferiores a 6 anos). Pelo contrário, o recurso a amas assume uma expressão diminuta (6% dos núcleos). As crescentes exigências pedagógicas justificam, por certo, o declínio da utilização de amas, sobretudo nos grupos com maiores recursos económicos, dado que, ao contrário do que acontece noutros países, como a França, onde se exige às amas uma formação profissional adequada, em Portugal a regulamentação dessa actividade é incipiente, sendo em muitos casos desenvolvida com um carácter informal.

No âmbito dos padrões de consumo doméstico foram considerados apenas os consumos banais (produtos de utilização muito frequente, designadamente os alimentares e de higiene). As questões efectuadas neste domínio distinguem as compras diárias das semanais e, para cada um dos tipos, englobam o local de aquisição, o uso de hipermercados e o meio de transporte utilizado. No conjunto, estas questões definem algumas componentes fundamentais dos padrões familiares de consumo.

Neste domínio salientam-se os elevados valores relativos ao uso de hipermercados (50% dos núcleos utilizam-no para as compras semanais e 13% para as compras diárias), que traduzem a grande expansão recente deste tipo de equipamentos comerciais na região de Lisboa. A utilização de transporte próprio para as compras semanais revela-se também bastante frequente (45%).

A partilha das tarefas domésticas abarca dois grupos de questões: por um lado, as que dizem respeito às tarefas domésticas em sentido restrito, ou seja, as que se relacionam com a alimentação, com a higiene e com a manutenção e limpeza da habitação; por outro, as que incidem nos cuidados com as crianças, em particular os que se prendem com a educação e saúde.

No conjunto dos núcleos inquiridos, a frequência com que as mulheres, esposas e/ou mães, se ocupam das várias tarefas é francamente elevada, excepto no que diz respeito a reparações; as empregadas domésticas ocupam também uma posição significativa nalgumas tarefas e, embora num nível de frequência inferior, é ainda importante a participação de familiares femininos exteriores ao núcleo familiar conjugal. Os homens (maridos/pais), as filhas e os filhos manifestam uma participação reduzida, mas é significativa a diferença entre os dois últimos (quadro 7.4).

Quadro 7.4
Partilha de tarefas domésticas
(% de núcleos)

	mulher	casal	homem	filha	filho	famil. femin.	empregada
Compras diárias	54.0	24.6*	4.9	0.9	0.0	3.5	1.1
Compras semanais	40.0	46.0*	4.6	0.5	0.2	2.5	0.0
Cozinhar	78.3	9.8	2.9	1.0	0.3	2.6	4.6
Lavar roupa	77.4	3.0	0.9	1.0	0.1	2.3	11.4
Limpar c. banho	69.5	4.4	1.7	2.7	0.2	2.5	17.7
Aspirar	54.0	6.3	6.6	3.5	1.0	1.4	18.8
Engomar	69.5	2.3	0.9	2.3	0.0	2.6	21.4
Limpar pó	64.6	4.7	2.6	4.5	0.8	2.5	20.0
Arrumar roupa	75.8	6.0	1.6	3.1	0.7	2.3	10.2
Fazer a cama	63.7	10.4	2.1	6.1	4.5	1.9	10.0
Lavar louça	69.7	10.2	4.8	3.0	0.9	1.9	8.4
Repar. electr.	5.4	1.9	83.0	0.5	4.0	0.5	0.0

* — Casal ou casal e filhos

Nas tarefas relativas às crianças, a divisão do trabalho não se revela substancialmente diferente, mas a partilha entre os pais revela-se bastante mais igualitária, sendo, contudo, mais intensa nas tarefas que não exigem um grande dispêndio de tempo. No acompanhamento permanente às crianças em caso de doença, a participação do pai reduz-se bastante e os avós assumem, nesse caso, uma posição significativa (quadro 7.5).

No conjunto de tarefas analisadas, relativas ao trabalho doméstico, em sentido restrito, e aos cuidados com as crianças, comprova-se, desde logo, que o desempenho é, na grande maioria dos casos, assegurado pela mulher/mãe. Nos casos em que isso não acontece, a substituição é garantida, frequentemente, por outras mulheres a mãe/sogra/avó, a filha ou a empregada. A participação dos homens é, com

efeito, pouco expressiva e incide em tarefas específicas, nomeadamente nas que dizem respeito às crianças.

Quadro 7.5
Partilha de tarefas relativas às crianças
(% de núcleos com crianças)

	mãe	pai	pais	irmãos	avós	empregada
Reuniões na escola	58.7	12.1	27.2	0.5	1.5	0.0
Ajuda nos trabalhos escolares	39.5	10.5	38.8	7.2	1.3	0.0
Ida ao médico	66.5	2.5	27.4	0.0	1.9	0.0
Transporte para escola/infantário	31.4	9.3	26.0	2.3	2.7	0.8
Acompanhamento permanente na doença	62.1	2.0	9.8	1.2	15.6	6.6

7.2 Tipologia do trabalho doméstico

A aplicação de uma análise factorial de correspondências múltiplas às variáveis que definem as diversas componentes do trabalho doméstico permitiu identificar situações distintas no conjunto de núcleos inquiridos.

Os vários tipos de situações configuraram-se através de uma classificação hierárquica ascendente resultante dos valores assumidos pelas modalidades de resposta às diversas questões (variáveis activas) nos eixos factoriais. A caracterização dos vários tipos foi efectuada a partir do grau de sobrerrepresentação, em cada grupo, das modalidades de resposta; no caso particular dos equipamentos domésticos e da partilha de tarefas, atendeu-se às frequências de todas as modalidades. A caracterização dos núcleos que compõem cada um dos grupos baseou-se na sobrerrepresentação das

modalidades das variáveis ilustrativas, que incluem a composição do núcleo, algumas características dos indivíduos e o local de residência.

Nessa análise destacaram-se 14 grupos bem definidos — situações-tipo, que correspondem a formas de organização específicas do trabalho doméstico. A comparação das características observadas em cada um dos grupos permitiu definir os traços comuns e os distintivos em cada uma das quatro componentes analíticas do trabalho doméstico.

Num primeiro nível de distinção (fig. 7.2), os comportamentos que mais diferenciam o conjunto de núcleos analisados dizem respeito aos padrões de consumo, ao equipamento doméstico e ao recurso a empregada doméstica. Estes aspectos definem dois grandes conjuntos de núcleos: por um lado, os que possuem apenas o equipamento doméstico básico e não recorrem a empregadas domésticas (grupo A.1); por outro, os que utilizam habitualmente os hipermercados para as compras semanais (grupo A.2). A mobilidade dos indivíduos, o grau de mecanização do trabalho doméstico e o nível de exteriorização salientam-se, assim, como traços de distinção fundamentais na organização do trabalho doméstico e correspondem, nitidamente, à hierarquia do estatuto social dos núcleos, sintetizada no quadro 7.6 [73]

A partilha das tarefas define o segundo nível de distinção dos núcleos (fig. 7.2).

No grupo A.1 emergem três situações diferenciadas:

B.1 — as mulheres/mães asseguram a quase totalidade das tarefas;

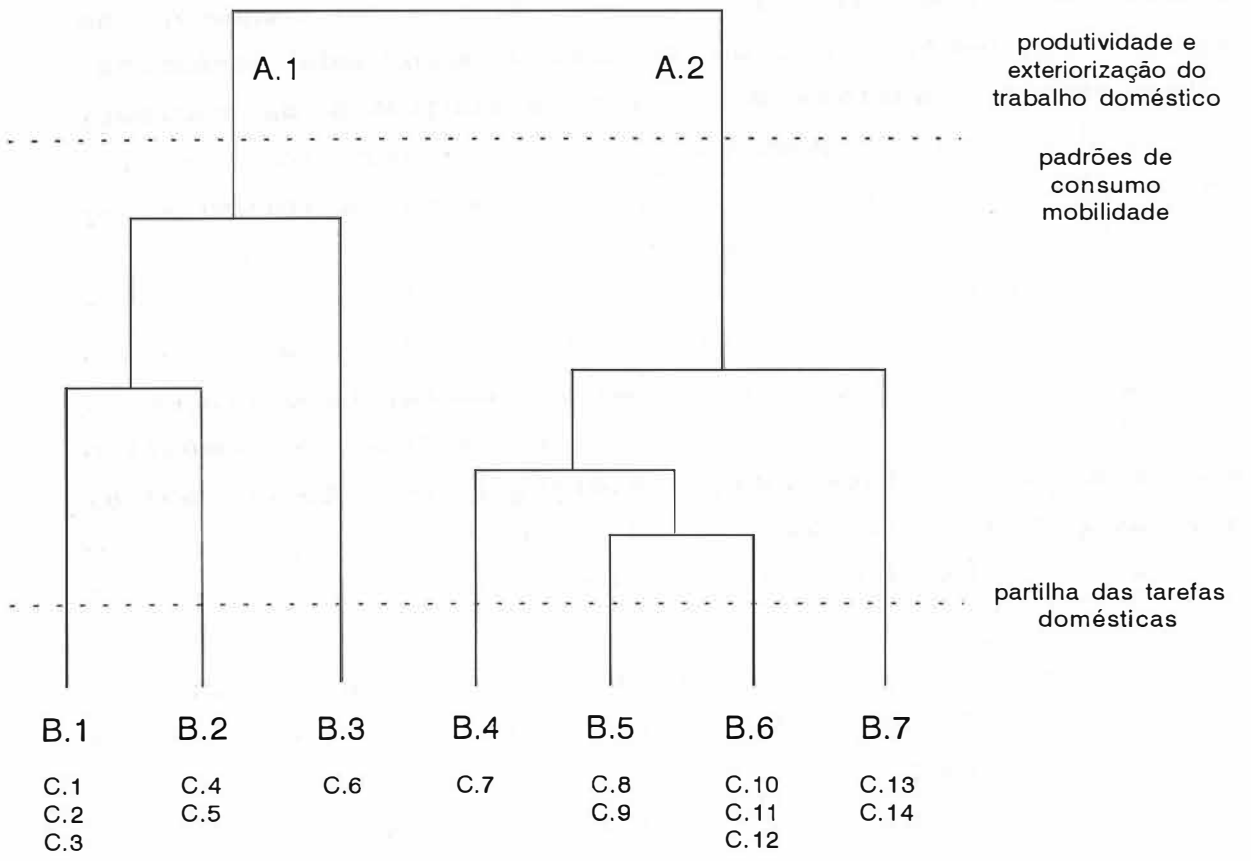
B.2 — as filhas asseguram muitas tarefas;

B.3 — outros familiares femininos (sobretudo as mães dos cônjuges) asseguram quase todas as tarefas.

---

73. O quadro 7.5 foi construído com base na sobrerrepresentação apresentada pelas modalidades das variáveis ilustrativas em cada um dos grupos. Consideraram-se todas as modalidades que registam uma frequência relativa, no grupo, superior a 50% acima da frequência global; as modalidades que surgem com valores superiores a 100% acima da média encontram-se sublinhadas.

Figura 7.2
PRIMEIROS NÍVEIS DE DISTINÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO



A distinção definida neste nível corresponde essencialmente à composição do núcleo: no primeiro caso, trata-se de núcleos constituídos apenas pelo casal ou pelos pais com crianças; no segundo, inscrevem-se núcleos com filhas e filhos de idade superior a 12 anos; o terceiro caso corresponde a núcleos constituídos por um casal jovem que coabita com a família de origem.

No grupo A.2 distinguem-se quatro situações:

B.4 – o casal partilha quase todas as tarefas, situação que corresponde ao que se pode designar por regime de interajuda;

B.5 – os homens/pais encarregam-se de algumas tarefas específicas;

B.6 – os homens/pais e as empregadas efectuam algumas tarefas específicas;

B.7 – a empregada assegura a quase totalidade das tarefas.

A composição dos núcleos permite caracterizar apenas a primeira situação, em que surgem sobrerrepresentados os casais jovens, em muitos casos sem filhos. Contudo, as quatro situações distinguem-se principalmente pelo estatuto sócio-profissional, associado ao grau de instrução dos cônjuges (quadro 7.6).

Os dois níveis de análise apresentados permitem caracterizar as distinções fundamentais. Trata-se, contudo de uma leitura muito global.

Com efeito, a interpretação baseada na classificação hierárquica ascendente conduz a partições sucessivas que dificultam a compreensão das articulações que se estabelecem entre as várias componentes da organização do trabalho doméstico. Para obviar essa limitação, efectuou-se uma análise comparativa das características apresentadas pelos 14 grupos (que constituem partições dos níveis anteriores), no sentido de identificar os comportamentos comuns nas

diversas vertentes do trabalho doméstico. A síntese dessa leitura é apresentada na figura 7.3.

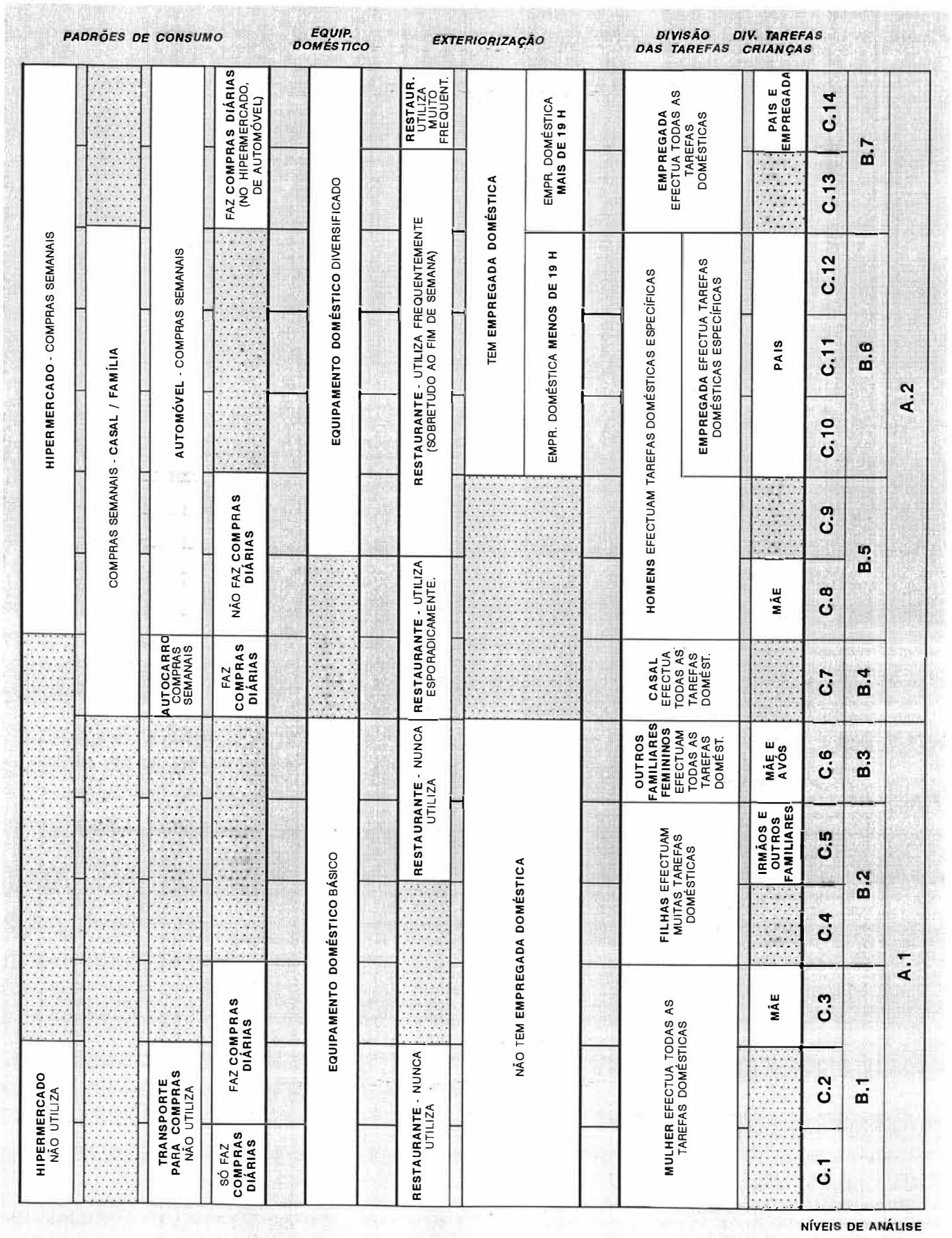
Os comportamentos ao nível dos padrões de consumo, da mecanização, da exteriorização do trabalho doméstico e da partilha de tarefas evidencia, frequentemente, padrões sequenciais que permitem posicionar os vários tipos de situações em eixos cujos extremos definem, com frequência, oposições bem marcadas. A conjunção das várias sequências (leitura na vertical da figura 7.3) permite caracterizar de forma articulada os vários tipos de organização do trabalho doméstico. Em cada um desses tipos predomina um determinado modelo de núcleo familiar cujos traços essenciais são apresentados no quadro 7.6.

No tipo B.1, caracterizado por serem as mulheres/mães a assegurar quase todo o trabalho doméstico, num contexto de muito escassa exteriorização e de baixa mecanização, a avaliar pelo equipamento doméstico que possuem, evidenciam-se situações relativamente diferenciadas no âmbito dos padrões de consumo: nos grupos C.1 e C.2 o recurso ao hipermercado é muito pouco frequente e não se utiliza qualquer transporte para efectuar compras — a aquisição dos produtos de consumo corrente assume, habitualmente, uma periodicidade diária; no grupo C.3 os comportamentos relativos ao consumo são heterogéneos, mantendo-se apenas sobrerrepresentada a realização de compras com uma periodicidade diária.

Este tipo de organização do trabalho doméstico ocorre em núcleos familiares com características distintas (quadro 7.6):

C.1 predominam os núcleos compostos por casais idosos, na sua maioria reformados, sem filhos em coabitação e com um grau de instrução muito reduzido — o conjunto das características deste grupo evidencia um baixo nível social;

Figura 7.3
TIPOLOG A DA ORGAN ZAÇÃO DO TR BALHO DOMÉST CO



QUADRO 7.6 – CARACTERIZAÇÃO DOS 14 TIPOS DE AGREGADOS – TIPOLOGIA DO TRABALHO DOMÉSTICO

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
IDADE-MULHERES	**>65** 50-65		18-39	**40-49**	40-65	**18-24** 25-29	18-24	**18-24** 25-39	40-49	30-39	**40-49** 30-39	30-39	**25-29** 30-39	30-39
ESTADO CIVIL		**UNIÃO DE FACTO**	UNIÃO DE FACTO			**UNIÃO DE FACTO**							UNIÃO DE FACTO	
FILHOS	**NÃO**		**3 OU MAIS**	1-2	**3 OU MAIS** 2	1		1	1-2	2	**2** 3 OU MAIS	1-3	NÃO	**2** **3 OU MAIS**
IDADE DOS FILHOS			**< 3** **6-12**	**13-18** **> 18**	**13-18** **> 18**	**< 3**		< 3 **3-5** 6-12	> 18	< 3 **3-5** 6-12	**< 3** 3-5 **6-12**	**6-12** 13-18 > 18		**< 3** **3-5** **6-12**
Nº IND. AGREGADO	2	5 OU MAIS	5 OU MAIS	3	**5 OU MAIS**	**5 OU MAIS**	**2**	3		4	3-4	**4**	**2**	4 5 OU MAIS
Nº IND. FORA AGREGADO		**3 OU MAIS**	1	NÃO	**2** 3 OU MAIS	**2** **3 OU MAIS**				NÃO	**NÃO**	NÃO	NÃO	NÃO
ACTIVIDADE -MULHERES	NÃO ACTIVAS	NÃO ACTIVAS		NÃO ACTIVAS		**ACTIVAS**	ACTIVAS	ACTIVAS		ACTIVAS	**ACTIVAS**	ACTIVAS		ACTIVAS
INSTRUÇÃO-MULHERES	**ANALF.** FREQ. PRIM.	**FREQ. PRIM.** ANALF. PRIM.	CICLO PREP. FREQ. SEC.	**C. MÉDIO** CICLO PREP.	**ANALF.** **FREQ. PRIM.**	**CICLO PREP.**	PRIMÁRIO FREQ. SUP.	**CICLO PREP.** SUPERIOR	**SECUND.** **FREQ. SUP.**	**C. MÉDIO** **FREQ. SUP.** SECUND.	SECUND.	**SECUND.** **SUPERIOR**	**SUPERIOR**	**SUPERIOR**
PROFISSÃO-MULHERES	**REFORM.** DOMÉST.	**COMÉRC.** **SERV. DOM.** REFORM.	SERV. APOIO TR. INDÚST. DESEMP.	**TECN. AUX.** **TR. COMER.** **SERV. APOIO**	**TR. COMER.** **SERV. DOM.** SERV. APOIO	**SERV.APOIO** **SERV. DOM.** **TR. INDÚST.** **DESEMP.**	**SERV. ECON.** **SERV. APOIO** **TR. INDÚST.**	**PROF.** TR. INDÚST.	**TÉCN. SUP.** **SERV. ECON.** SERV. ADM.	**SERV. ADM.** **TÉCN. AUX.** PROF. SERV. ECON.	**SERV. ADM.** **TR. COM.**	**TÉCN. SUP.** **PROF.** **SERV. ECON.**	**QUAD. SUP.** **TÉCN. SUP.** **COMERCI**	**TÉCN. SUP.** **PROF.**
INSTRUÇÃO-HOMENS	**ANALF.** FREQ. PRIM.	FREQ. PRIM. ANALF.	**CICLO PREP.** FREQ. SEC.	SECUND FREQ. SEC.	**PRIMÁRIO** **FREQ. PRIM.** ANALF.	**CICLO PREP.** PRIMÁRIO	PRIMÁRIO FREQ. SUP.	**C. MÉDIO** SECUND.	**C. MÉDIO** **FREQ. SUP.**	**C. MÉDIO** **FREQ. SUP.** SECUND.	**FREQ. SEC.** **C. MÉDIO**	**SUPERIOR**	**SUPERIOR**	**SUPERIOR**
PROFISSÃO-HOMENS	**REFORM.**	**SERV.APOIO** COMERC. REFORM.	**TR. INDÚST.** SERV. APOIO TR. COMÉR.	**TÉCN. AUX.** SERV. ECON. TR. INDÚST.	**TR. COMÉR.** **SERV.APOIO**	**TR. C. CIVIL** TR. INDÚST. SERV.APOIO	**SERV. ECON.**	**TÉCN. SUP.** TÉCN. AUX. SERV. APOIO	**SERV. ECON.**	**COMERC.** SERV. ECON. TÉCN. AUX. TR. COMER. TÉCN. SUP.	**SERV. ECON.** **TÉCN. AUX.**	**TÉCN. SUP.** **QUAD. SUP.**	**QUAD. SUP.** **TÉCN. SUP.**	**TÉCN. SUP.** **QUAD. SUP**
PROFISSÃO PAI (MULHER)	RUR./PESC. TR. CONST. CIVIL	RURAIS	TR. C. CIVIL TR. INDÚST. RURAIS	**TR. COMÉR.** RURAIS	RURAIS TR. INDÚST.	**TR. INDÚST.** **TR. C. CIVIL**	TR. INDÚST. RURAIS	**SERV. ECON.** TR. INDÚST. COMÉRC.	**COMERC.** TÉCN. AUX.	TÉCN. SUP. SERV. ECON. RURAIS	**SERV. ECON.** RURAIS	**COMERC.** **SERV. ECON.** **TÉCN. SUP.** **QUAD. SUP.**	**QUAD. SUP.** **TÉCN. SUP.**	TÉCN. SUP. SERV. ECON.

C.2 – neste grupo surgem sobretudo núcleos numerosos em coabitação com indivíduos que não integram o núcleo; a união de facto é relativamente frequente; o nível social é baixo, a avaliar pela parcela de indivíduos que não possuem qualquer grau de instrução e pelo seu estatuto sócio-profissional as mulheres são, num número significativo de casos, vendedeiras ou empregadas domésticas e os homens empregados dos serviços de apoio (segurança, contínuos...);

C.3 – os núcleos familiares são, na maioria dos casos, compostos por casais relativamente jovens (mulheres de 18 a 39 anos) com três ou mais crianças. O nível social destas famílias é superior ao das que se inserem nos grupos anteriores – o grau de instrução mais frequente é o ensino preparatório e as profissões com maior ocorrência são, tanto no caso das mulheres como no dos homens, operários da indústria e empregados dos serviços de apoio e do comércio.

No tipo B.2, caracterizado, como já foi referido, pela participação das filhas no trabalho doméstico, evidenciam-se duas situações com diferenças significativas: num caso (C.4), a participação das filhas é relevante, mas partilhada, nalgumas tarefas domésticas específicas, com os irmãos (rapazes) – a divisão do trabalho doméstico assume, nesta situação, um carácter de cooperação com a mulher/mãe, que assume as responsabilidades essenciais; noutro caso (C.5), as filhas asseguram, em exclusividade, quase todas as tarefas domésticas, inclusivamente no domínio da educação e da saúde dos irmãos mais jovens, embora neste campo o trabalho seja mais partilhado, pelos irmãos, pelos pais, avós e outros familiares. Em ambos os casos, os padrões de consumo são heterogéneos.

As duas modalidades de organização do trabalho doméstico concretizam-se nos seguintes modelos familiares:

C.4 – os núcleos familiares incluídos neste conjunto são, na maioria dos casos, compostos por um casal com idade compreendida entre os 40 e os 49 anos, com um ou dois filhos de idade superior a 12 anos; o curso médio e o ensino secundário surgem sobrerrepresentados, respectivamente no grau de instrução das mulheres e no dos homens; as profissões são heterogéneas, mas incluídas em segmentos relativamente valorizados do mercado de emprego (técnicos auxiliares, serviços económicos, trabalhadores do comércio...);

C.5 – predominam núcleos familiares muito numerosos, em que as mulheres se inscrevem nos grupos etários dos 40 aos 65 anos, com filhos adolescentes ou jovens, em coabitação com indivíduos que não integram o núcleo; a escolaridade dos cônjuges é muito reduzida e as profissões mais representadas identificam um baixo nível social (empregadas domésticas, serviços de apoio, trabalhadores do comércio).

O tipo B.3 caracteriza-se essencialmente, como já se observou, pela participação da família de origem do casal nas tarefas domésticas. As mães/sogras dos cônjuges e outros familiares femininos asseguram a quase totalidade das tarefas, mesmo no que diz respeito às crianças. A maioria dos núcleos familiares que correspondem a esta situação apresentam características semelhantes às do grupo C.5, encontrando-se, contudo, num período diferente do ciclo de vida:

C.6 - núcleos compostos por um casal muito jovem com crianças, em coabitação com a família de origem e com outros familiares; as características sócio--económicas predominantes nestes núcleos sugerem condições de vida bastante precárias. Este grupo pode ser entendido como um resíduo da família alargada na cidade – as dificuldades económicas que enfrentam impossibilitam, por certo, em muitos casos, a autonomia da família conjugal. A união de facto surge muito representada neste grupo. As mulheres possuem frequentemente o ensino preparatório (escolaridade que se justifica por serem muito jovens) e são, na sua grande maioria, activas enquadradas em segmentos do emprego desqualificados e precários (serviço doméstico, serviços de apoio); a parcela de desempregadas é também significativa. Os homens, em muitos casos ausentes da residência familiar, trabalham sobretudo na construção civil.

O tipo B.4 corresponde à situação de partilha do trabalho doméstico, baseada no género, mais igualitária no conjunto dos agregados analisados. A execução da larga maioria das tarefas é compartilhada pelo casal, esbatendo--se, neste caso, a afirmação do domínio que decorre da relação patriarcal. Este tipo inclui já uma certa exteriorização do trabalho doméstico, ainda que limitada. Os núcleos que predominam nesta situação correspondem ao seguinte modelo:

C.7 – casais muito jovens, ambos activos, em muitos casos sem filhos, com um nível social intermédio – os serviços económicos surgem como a actividade profissional mais sobrerrepresentada nas mulheres e, principalmente, nos homens.

Os tipos B.5, B.6 e B.7 apresentam comportamentos semelhantes no âmbito dos padrões de consumo recorrem habitualmente ao hipermercado e utilizam o automóvel nas deslocações para efectuar as compras. A posse de equipamento doméstico diversificado constitui, também, uma característica comum.

No conjunto, as sete situações específicas que se individualizam na leitura pormenorizada desses três tipos evidenciam uma progressiva exteriorização do trabalho doméstico, ilustrada pela utilização do restaurante (esporádica no grupo C.8, com uma frequência semanal nos grupos C.9 a C.13 e muito frequente no grupo C.14) e pelo recurso a empregada doméstica — no grupo B.5 esse processo de exteriorização abrange apenas uma parcela dos núcleos familiares, nos grupos B.6 e B.7 manifesta-se muito frequentemente: o número de horas semanais de trabalho da empregada doméstica é mais reduzido no grupo B.6 e bastante elevado no grupo B.7 [74]

Este conjunto de situações corresponde também a um posicionamento sequencial na hierarquia social, em que se manifestam, no entanto, dois traços comuns a escassa ocorrência de origens rurais (avaliada pela situação sócio--profissional do pai da mulher) e a inexistência de indivíduos exteriores ao núcleo familiar conjugal (característica particularmente expressiva nos grupos C.10 a C.14).

Nos sete grupos referidos salientam-se os seguintes aspectos:

C.8 — na maioria dos casos, inclui casais jovens, com uma criança; o grau de escolaridade é heterogéneo,

---

74. Os agregados inseridos no grupo C.14 recorrem frequentemente a empregadas internas que asseguram não só o trabalho doméstico como muitas das tarefas relativas às crianças, excepto o acompanhamento na escola (reuniões) e nas consultas médicas, sendo a primeira tarefa desempenhada dominantemente pela mãe, e a segunda pelos pais (casal).

mas superior ao ensino preparatório; as professoras e os técnicos superiores encontram-se bastante representados, respectivamente na população feminina e na masculina, mas neste grupo surgem também com alguma frequência outras profissões menos valorizadas (trabalhadoras da indústria, técnicos auxiliares e empregados dos serviços de apoio);

C.9 constituído maioritariamente por casais mais idosos (mulheres com 40 a 49 anos), com um ou dois filhos com mais de 18 anos; o nível de instrução é relativamente elevado evidenciam-se o ensino secundário, os cursos médios e a frequência do ensino superior; as actividades profissionais são heterogéneas, mas enquadram-se em segmentos relativamente valorizados do emprego serviços administrativos, serviços económicos, técnicos superiores;

C.10 – os núcleos familiares predominantes neste grupo são compostos por quatro pessoas – casal e dois filhos com menos de 12 anos; embora o grau de escolaridade seja idêntico ao observado no grupo anterior, o estatuto sócio-profissional é ligeiramente inferior, o que pode ser justificado pela idade dos cônjuges (mais jovens – 30 a 39 anos) e pelo consequente posicionamento nas carreiras profissionais; contudo, a idade e o facto de a parcela de mulheres empregadas ser maior neste grupo concorrem para uma exteriorização mais intensa do trabalho doméstico;

C.11 - predominam núcleos familiares compostos por casais (mulheres com 30 a 49 anos) com dois ou mais filhos com idades inferiores a 12 anos; o

perfil sócio-económico deste grupo é muito semelhante ao observado no grupo anterior a diferença principal reside numa taxa de actividade feminina ainda mais elevada;

C.12 – este grupo é composto fundamentalmente por casais (mulheres de 30 a 39 anos) com dois filhos de idades superiores a 5 anos; o grau de instrução dos cônjuges é elevado, sobretudo no caso dos homens, que possuem frequentemente um curso superior; as profissões dominantes são os técnicos superiores, mas as professoras e as empregadas dos serviços económicos, no caso das mulheres, e os quadros superiores, no dos homens, surgem também com uma expressão significativa; a origem social deste grupo é nitidamente superior à dos anteriores, a avaliar pelo estatuto profissional dos pais das mulheres os comerciantes, os trabalhadores dos serviços económicos, bem como os técnicos e quadros superiores surgem bastante sobrerrepresentados;

C.13 – sobressaem os casais jovens (mulheres com 25 a 39 anos), sem filhos; a união de facto é relativamente frequente neste grupo [75]; os níveis de escolaridade são muito elevados – quase todos os indivíduos concluíram um curso superior; as profissões enquadram-se nos segmentos mais valorizados do mercado de emprego, sendo também elevado o nível social da família de origem;

75. Interessa salientar que a união de facto surge com uma expressão significativa em grupos com condições de vida precárias e, paralelamente, em grupos socialmente favorecidos: no primeiro caso, o casamento é, certamente, encarado como um vínculo desnecessário; no segundo, corresponde à adopção de princípios que rejeitam esse tipo de vinculação no plano afectivo.

C.14 – as características sócio-económicas deste grupo são idênticas às do anterior; trata-se, contudo, de um modelo familiar mais "clássico" – a união de facto é pouco frequente e o número de filhos é elevado, sendo significativa a parcela de núcleos com três ou mais filhos.

7.3 A partilha das tarefas domésticas

Na leitura da organização do trabalho doméstico salientaram-se algumas características da partilha das tarefas que foram relacionadas com as restantes componentes analíticas. Interessa, no entanto, pormenorizar mais esta vertente da análise, na medida em que constitui uma questão fulcral na interpretação das relações patriarcais e que intervém, activamente, na configuração do emprego feminino e masculino.

A análise da partilha do trabalho doméstico foi efectuada com base nas frequências observadas nos 14 grupos, anteriormente definidos, relativas a quem assegura habitualmente cada uma das 12 tarefas consideradas.

Como já foi referido, as mulheres (cônjuge) efectuam habitualmente a maioria das tarefas domésticas. Contudo, os valores globais do conjunto de agregados inquiridos permitem distinguir quatro conjuntos de tarefas, consoante o grau de envolvimento das mulheres:

1. tarefas asseguradas pela mulher em mais de 70% dos agregados: cozinhar, lavar roupa, arrumar roupa;
2. tarefas asseguradas pela mulher em 60 a 70% dos agregados: lavar louça, limpar a casa de banho, engomar, limpar o pó, fazer a cama;
3. tarefas asseguradas pela mulher em 40 a 60% dos agregados: aspirar, compras diárias e compras semanais;

4. tarefa assegurada pela mulher em 5% dos agregados: reparações eléctricas.

A sobrerresponsabilidade das mulheres no trabalho doméstico emerge nitidamente como a situação mais comum; no entanto, a transferência das tarefas para outros indivíduos assume níveis e modalidades diferenciados nas várias tarefas e nos vários tipos de organização do trabalho doméstico, associados a modelos familiares distintos.

Podem ser consideradas duas modalidades fundamentais de transferência do trabalho doméstico das mulheres para outros indivíduos: a) a partilha no agregado familiar; b) a exteriorização correspondente ao trabalho doméstico remunerado. Na primeira modalidade devem ser diferenciadas duas situações: a partilha com o homem (cônjuge), relacionada com a relação patriarcal que se estabelece no agregado familiar, e a ajuda dos filhos e de outros familiares.

A informação apresentada nas figuras 7.4-A a 7.4-D concretiza os vários tipos de partilha e de exteriorização com ou sem carácter mercantil.

A partilha do trabalho doméstico entre os cônjuges é bastante desigual em todas as tarefas e na maioria dos modelos familiares de organização do trabalho doméstico [76], mesmo naqueles em que uma larga parcela das mulheres está inserida no mercado de emprego. Nesse quadro global, que justifica, em larga medida, a disponibilidade da população masculina para responder às solicitações profissionais, podem-se distinguir, contudo, quatro níveis de participação dos homens nas tarefas domésticas:

1. As tarefas relacionadas com o tratamento da roupa — lavar, engomar e arrumar — são aquelas em que a

76. O grupo C.7 constitui um caso bastante excepcional. Como já se tinha referido, o casal compartilha a maioria das tarefas, mesmo aquelas em que a expressão do trabalho masculino é consideravelmente reduzida em todos os outros grupos.

Figura 7.4 A
PARTILHA DAS TAREFAS DOMÉSTICAS
NÍVEL 1

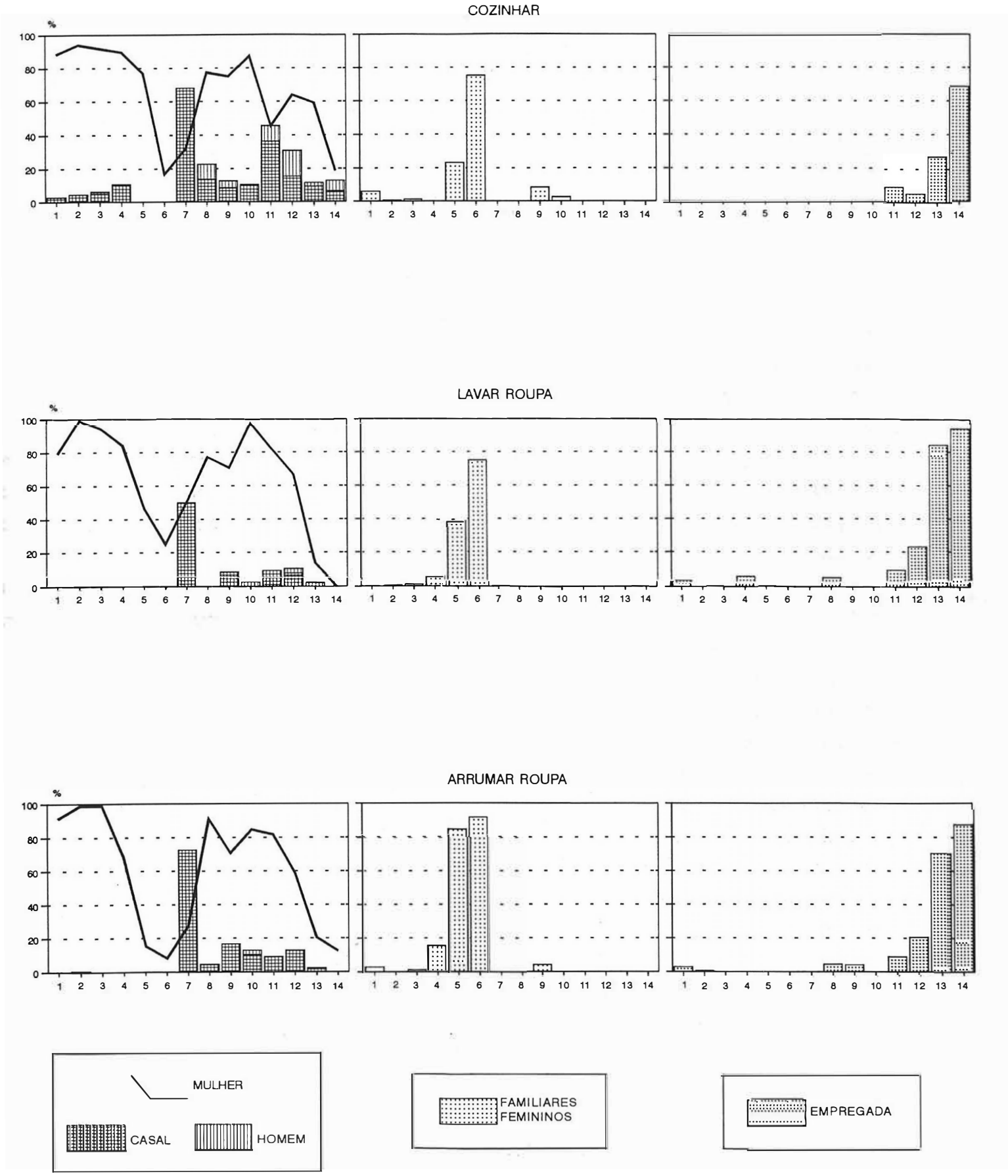


Figura 7.4 B
PARTILHA DAS TAREFAS DOMÉSTICAS
NÍVEL 2

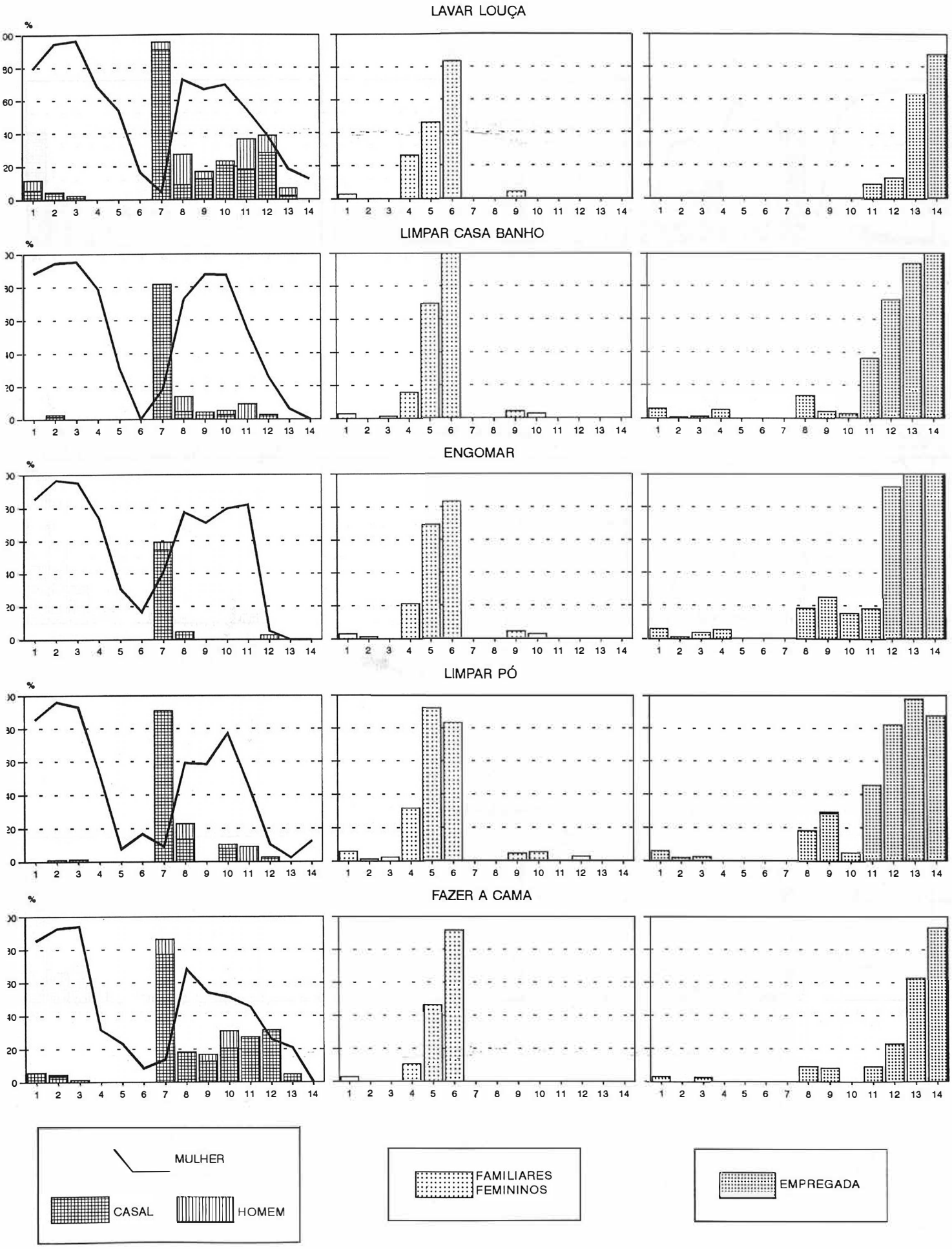
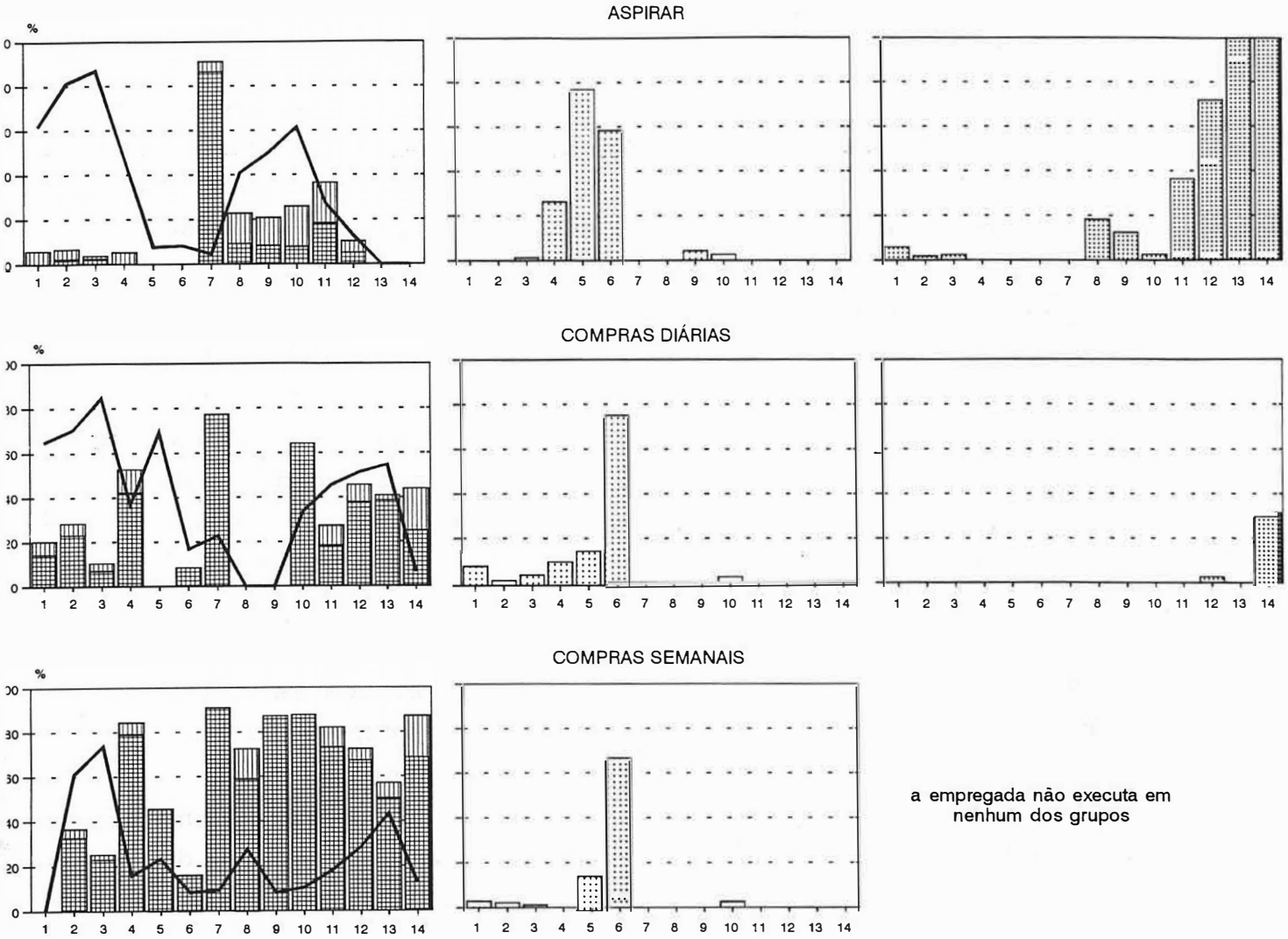
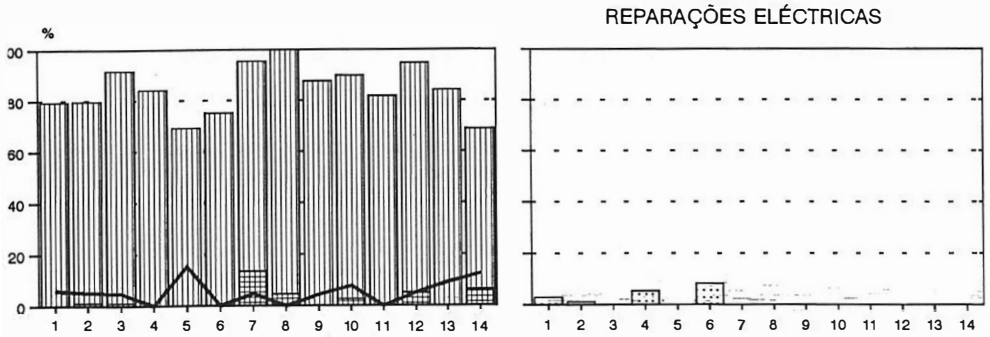


Figura 7.4 C
PARTILHA DAS TAREFAS DOMÉSTICAS
NÍVEL 3

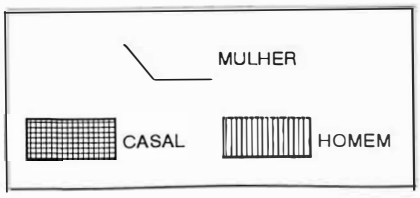


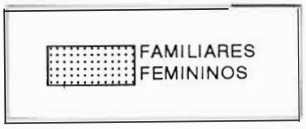
a empregada não executa em nenhum dos grupos

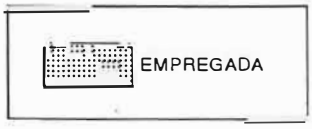
Figura 7.4 D
PARTILHA DAS TAREFAS DOMÉSTICAS
NÍVEL 4



a empregada não executa em nenhum dos grupos





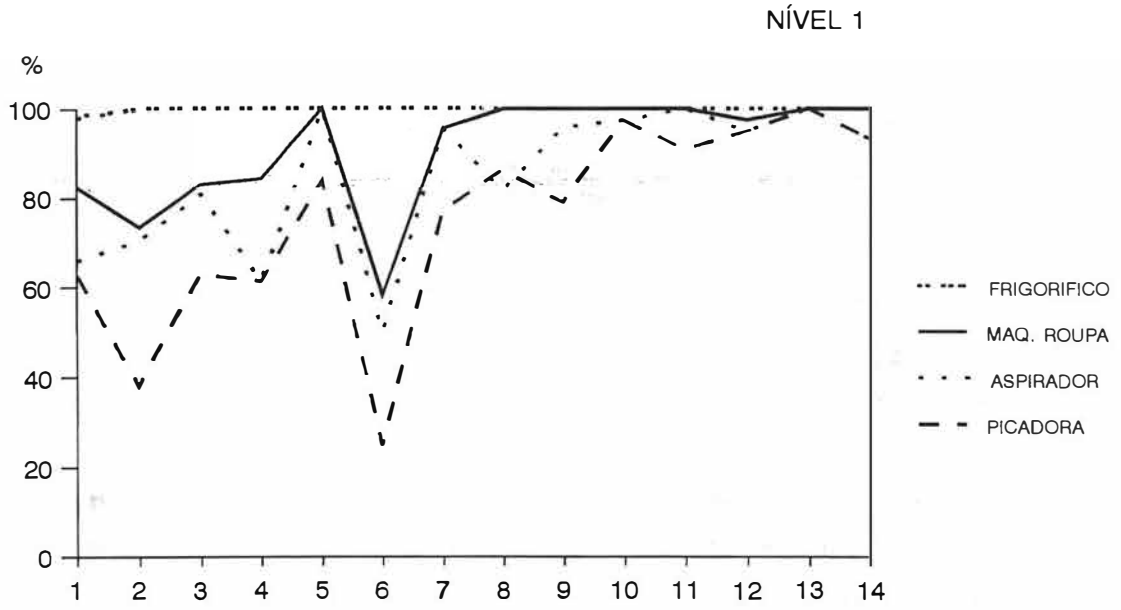


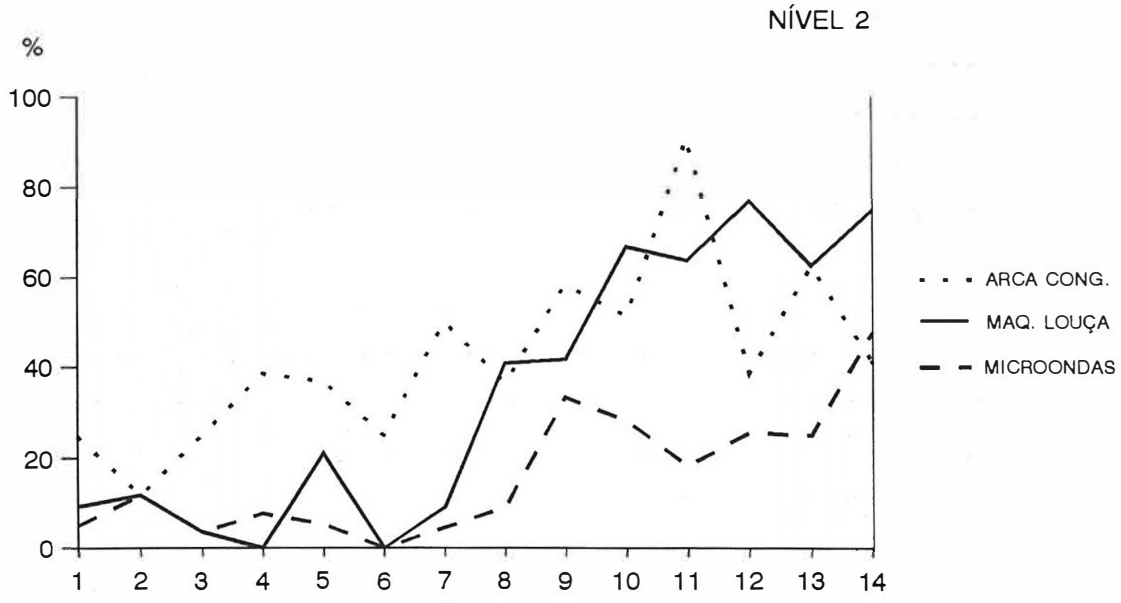
participação masculina é mais escassa. Limpar o pó e limpar a casa de banho são também tarefas em que os homens quase não participam. Algumas destas tarefas são das mais frequentemente exteriorizadas para a empregada, nos agregados que têm acesso a esse serviço, o que constitui um indicador da penosidade que lhes está associada, não só pelo esforço físico, mas também pelo tempo que obrigam a despender. Nos grupos com piores condições de vida, as mulheres (cônjuges, filhas, mães, sogras...) são duplamente penalizadas — asseguram essas actividades em exclusividade e não possuem, em muitos casos, equipamento doméstico que facilite a execução da tarefa (fig. 7.5).

2. Numa situação intermédia, verifica-se uma participação masculina com alguma expressão nas seguintes tarefas: cozinhar, lavar louça, fazer a cama e aspirar. Essa intervenção dos homens é, no entanto, muito desigual nos vários tipos de agregados familiares, sendo apenas signifificativa nos grupos com um nível social relativamente elevado, com equipamento doméstico diversificado (fig. 7.5), em que a maioria das mulheres é empregada e em que, paralelamente, o recurso a empregada doméstica não é suficientemente amplo para assegurar todo o trabalho doméstico; nos agregados que recorrem a poucas horas de trabalho doméstico remunerado, as tarefas relacionadas com a alimentação não são habitualmente transferidas para a empregada.

3. As compras, em particular as semanais, salientam-se como as tarefas de carácter regular com maior participação dos homens. O recurso ao hipermercado e a necessidade de utilizar o automóvel podem

Figura 7.5
EQUIPAMENTO DOMÉSTICO
FREQUÊNCIAS NOS 14 TIPOS DE AGREGADOS





justificar esse comportamento, mas o carácter lúdico que o consumo tem vindo, progressivamente, a assumir constitui, certamente, a principal razão para o envolvimento masculino. Por outro lado, a ida ao hipermercado realiza-se frequentemente ao fim-de-semana, o que não prejudica a actividade profissional, tendo passado a constituir em muitos casos, nos últimos anos, uma componente dos passeios familiares. Convém salientar que as compras surgem como as tarefas menos exteriorizadas, o que não se registava há algumas décadas, quando as empregadas domésticas iam diariamente ao mercado, ao talho, à padaria, à drogaria, etc...

4. O padrão de participação masculina inverte-se quando se trata de tarefas ocasionais de reparação, como é o caso das reparações de material eléctrico. São tarefas tradicionalmente encaradas como masculinas, o que se reflecte também na ajuda dos filhos — é a única tarefa em que a participação dos filhos é largamente superior à das filhas. O envolvimento dos homens neste tipo de tarefas é substancial e idêntico em todos os grupos — as diferenças sócio-culturais não induzem comportamentos distintos a esse nível.

No que diz respeito às tarefas relativas às crianças, o padrão de comportamento dos vários grupos é também bastante distinto, mas a participação dos homens/pais é consideravelmente maior do que nas restantes tarefas familiares (quadro 7.7).

Nos grupos com condições de vida mais desfavoráveis, em que o nível de instrução dos cônjuges é reduzido, a mãe assegura, quase em exclusividade, as tarefas relativas às crianças — a ajuda, quando existe, provém dos avós e dos

irmãos mais velhos; o pai participa apenas, nalguns casos, nas tarefas relacionadas com a escola – reuniões e ajuda nos trabalhos escolares. Nos núcleos familiares com um nível social mais elevado, a divisão das tarefas entre o pai e a mãe, bem como a interajuda, são bastante frequentes, excepto num domínio: ficar em casa com a criança em ocasiões de doença –, tarefa que obriga ao afastamento prolongado do local de trabalho e que é, frequentemente, assegurada pela mãe, pelos avós e pela empregada, nas famílias com um nível social mais elevado [77].

Quadro 7.7
Partilha das tarefas relativas às crianças,
nos grupos em que mais de 50% dos núcleos familiares têm crianças

	C.3	C.6	C.8	C.10	C.11	C.12	C.14
TRANSPORTE	**mãe**	mãe avós	**mãe** pais	pais mãe pai	**pais** mãe pai	**pais**	**pais** mãe empregada
REUNIÕES ESCOLARES	**mãe** pai	**mãe** irmãos	**mãe**	**mãe** pais	pais mãe	**pai** pais	**mãe** pais
TRABALHOS ESCOLARES	**mãe** pais	**mãe** irmãos	**pais** mãe	**pais** mãe	**pais** mãe	**pai** pais irmãos	**mãe** pais
CONSULTAS MÉDICAS	**mãe**	**mãe**	**mãe** pais	**pais** mãe	**mãe** pais	**pai** mãe pais	**mãe** **pais**
ACOMPANHAMENTO, EM CASA, NA DOENÇA	**mãe** avós	**avós**	**mãe**	**mãe** avós	mãe pais avós empregada	**mãe** avós	**empregada** mãe pais

77. Interessa salientar que esta é a única tarefa relativa às crianças em que se observa alguma exteriorização do trabalho.

Em síntese, podem-se distinguir, na análise apresentada, três tipos principais de partilha e exteriorização do trabalho doméstico:

a) a intervenção dos homens é mínima e as mulheres asseguram quase todas as tarefas domésticas; nestes casos, bastante frequentes no conjunto da população inquirida, a partilha do trabalho doméstico abrange apenas, nas situações em que a composição do agregado ou a proximidade da família de origem o permitem, as filhas e as mães/sogras; esta situação caracteriza os grupos sociais mais desfavorecidos aos níveis cultural, sócio-profissional e económico;

b) a inserção dos homens no trabalho doméstico é significativa, embora se limite a tarefas específicas, designadamente as que se relacionam com as crianças, e exclua sistematicamente alguns trabalhos, nomeadamente os que dizem respeito ao tratamento da roupa; a participação dos homens assume, normalmente, um carácter de interajuda (o casal efectua determinadas tarefas) — os casos em que os homens asseguram tarefas em exclusividade são raros; predominam neste modelo de organização do trabalho doméstico os núcleos familiares com níveis de instrução e estatutos sócio-profissionais intermédios, compostos por casais relativamente jovens, em que na maioria dos casos a mulher é empregada;

c) o trabalho doméstico é, em larga medida, exteriorizado, sendo assegurado sobretudo por uma empregada doméstica, excepto no que diz respeito às compras e às tarefas relativas às crianças; este quadro corresponde a uma menor desigualdade entre os cônjuges, embora as mulheres assegurem a maior parte do trabalho doméstico que não é exteriorizado; nesta situação incluem-se os núcleos familiares socialmente mais privilegiados.

Na globalidade, a leitura efectuada sobre a organização do trabalho doméstico evidencia que a proximidade entre os cônjuges não deriva da partilha das tarefas, mas decorre, essencialmente, da possibilidade e da capacidade económica para exteriorizar o trabalho doméstico as mulheres libertam-se do trabalho doméstico transferindo-o para outras mulheres. O preço do trabalho doméstico remunerado, regionalmente diferenciado, e a proximidade geográfica da família de origem são condições que interferem decisivamente no recurso à exteriorização das tarefas domésticas; contudo, qualquer que seja a modalidade da exteriorização, esse processo quase nunca engloba trabalho masculino.

Esta verificação aponta para a permanência do domínio estabelecido através das relações patriarcais. Nalgumas situações esse domínio não se estabelece directamente ao nível da relação conjugal, mas reflecte uma organização social assente nos mesmos princípios, ou seja, uma exteriorização da própria relação patriarcal.

7.4 A geografia do trabalho doméstico

As condições que configuram o grau e a forma da exteriorização do trabalho doméstico apontam para a forte interferência de variáveis relacionadas com os padrões geográficos da organização social e económica.

O nível salarial médio e a disponibilidade de mão-de-obra feminina com um perfil adequado ao serviço doméstico apresentam um padrão geográfico bastante diferenciado. A variação manifesta-se, por exemplo, nas diferenças entre as áreas urbanas e as suburbanas, ou pela proximidade de locais onde reside um grande número de imigrantes com condições de vida precárias – actualmente, uma parcela significativa das imigrantes cabo-verdianas encontram-se empregadas no segmento dos serviços domésticos.

Por outro lado, a distribuição geográfica das instituições que desenvolvem actividades no campo da reprodução social ou das empresas que prestam serviços substitutivos de determinadas tarefas domésticas define, em larga medida, a possibilidade de exteriorização de parcelas específicas do trabalho doméstico, em particular no âmbito da educação e dos cuidados com as crianças ou da assistência aos idosos.

O grau de autonomia do núcleo familiar conjugal, relativamente às famílias de origem, influencia também o nível de exteriorização do trabalho doméstico. Essa autonomia inclui, entre outros aspectos, a proximidade dos locais de residência, que limita ou potencia o recurso à ajuda dos familiares. Normalmente, a distância (absoluta ou relativa) entre os vários núcleos de uma família é máxima nas grandes áreas urbanas e principalmente nas suburbanas, em parte porque uma parcela significativa da população é constituída pela primeira geração de migrantes. A precocidade da inserção das mulheres no mercado de emprego que caracteriza algumas áreas, em especial aquelas onde os serviços se desenvolveram mais cedo ou onde a indústria tem recorrido dominantemente ao trabalho feminino, influencia igualmente o recurso ao trabalho dos familiares — em muitos casos, "as avós" desenvolvem ainda uma actividade profissional, o que restringe bastante a sua disponibilidade.

Mas a diferenciação geográfica dos modelos de organização do trabalho doméstico não decorre apenas das condições que interferem na exteriorização. Os padrões de consumo domésticos, por exemplo, são também significativamente configurados pelo tipo de organização do território onde residem os núcleos familiares.

A utilização de hipermercados, o transporte usado para efectuar as compras e a participação dos vários membros da

família nessa tarefa são práticas definidas, em larga medida, pelas características dos locais de residência.

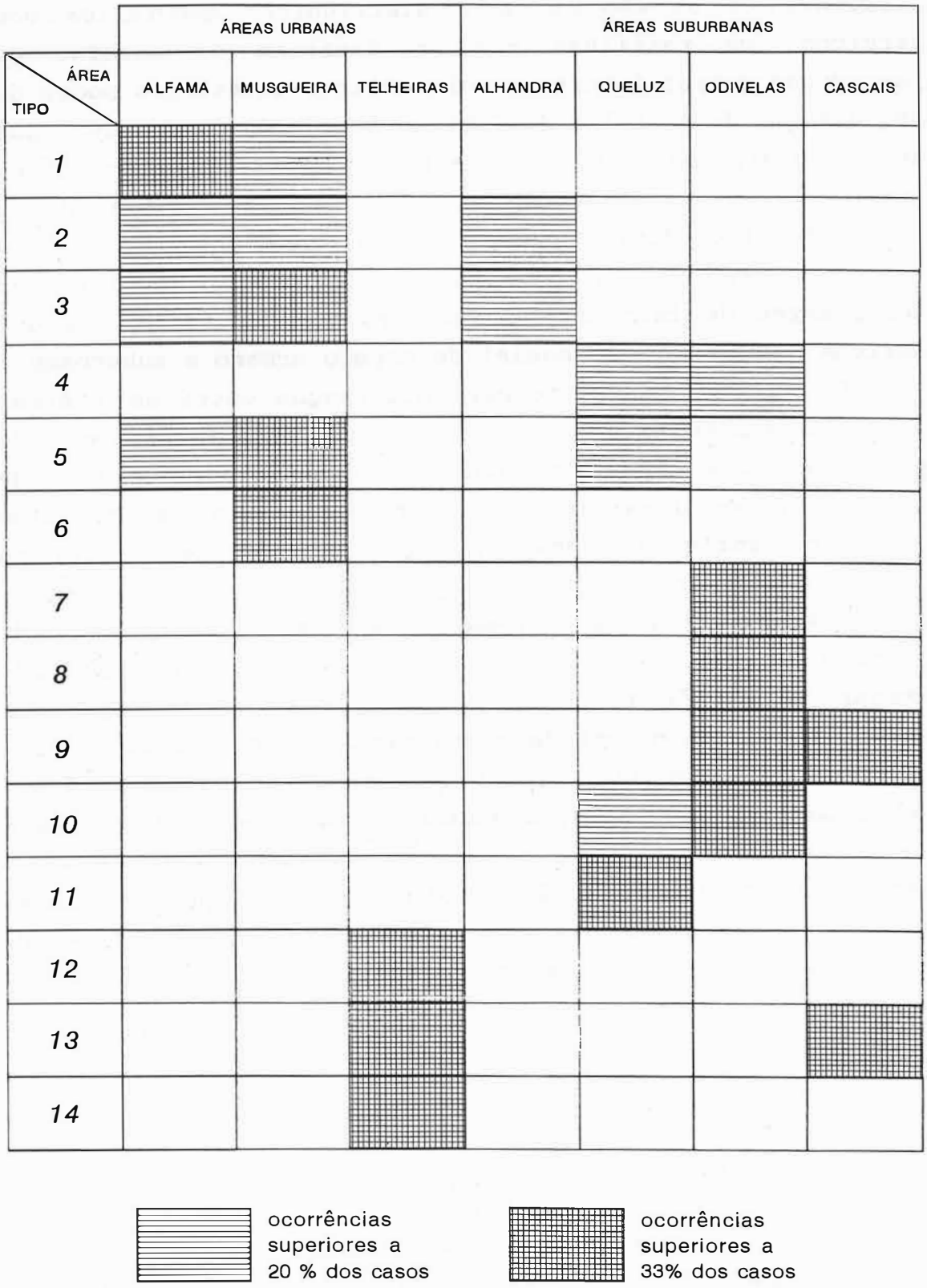
O grau de mobilidade, a distância entre os locais de residência e de emprego e a distribuição geográfica dos serviços que partilham com as famílias as tarefas de reprodução social interferem significativamente nos modos de organização do trabalho doméstico. A ocorrência dos 14 tipos de organização do trabalho doméstico, definidos anteriormente, nas várias áreas onde foi realizado o inquérito (fig. 7.6) ilustra bem a diferenciação.

Importa, no entanto, não confundir as diferenças decorrentes de factores de natureza geográfica com as que derivam da segmentação social do espaço urbano e suburbano.

Com efeito, as principais diferenças entre as 7 áreas decorrem sobretudo das características sócio-económicas da população que nelas reside. No entanto, o padrão de ocorrência dos diferentes tipos de organização do trabalho doméstico reflecte também a forma como o território se encontra organizado — a distinção entre as áreas urbanas, que ilustram situações extremas, e as áreas suburbanas, onde ocorrem as situações intermédias, não pode ser interpretada apenas na óptica da diferenciação social. A inserção dos vários locais no quadro de organização do território da Área Metropolitana de Lisboa define, de modo substancial, a mobilidade da população, a distância entre a residência e o local de emprego e o acesso a serviços que permitem exteriorizar as tarefas domésticas, aspectos que contribuem para interpretar a ocorrência dos diferentes tipos de organização do trabalho doméstico nas várias áreas.

Figura 7.6

OCORRÊNCIA DOS TIPOS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO NAS VÁRIAS ÁREAS DE RESIDÊNCIA DOS NÚCLEOS FAMILIARES INQUIRIDOS



PARTE IV - EMPREGO E TRABALHO DOMÉSTICO - UMA VISÃO DE SÍNTESE

8. EMPREGO E TRABALHO DOMÉSTICO – UMA VISÃO DE SÍNTESE

Focados os aspectos fundamentais da segmentação por géneros no emprego (Parte II) e a interferência da relação patriarcal na configuração da família, em particular na organização do trabalho doméstico (Parte III), importa agora concluir a análise com a articulação dos dois domínios. Com efeito, salientou-se ao longo do trabalho a estreita associação entre o domínio profissional e o doméstico, mas nos capítulos anteriores compartimentou-se a análise de um e de outro.

Como se observou antes, os vários tipos de organização do trabalho doméstico surgem associados à composição dos núcleos familiares, às características dos indivíduos que os integram e às condições do meio onde residem. Essa caracterização permite estabelecer relações entre o modo como a família assegura a parcela que lhe cabe na reprodução social e o lugar que ocupa na hieraquia social. As sequências que emergiram nas diversas componentes do trabalho doméstico - mecanização e exteriorização do trabalho, padrões de consumo domésticos e partilha das tarefas - evidenciaram uma forte associação entre si e, paralelamente, uma relação estreita com o nível social dos agregados.

Essa verificação não é, no entanto, suficiente para responder a uma das questões principais desta dissertação: em que medida o tipo de inserção dos indivíduos no mercado de emprego, em especial a das mulheres, configura a organização do trabalho doméstico?

Para desenvolver essa hipótese torna-se necessário proceder ao cruzamento entre os tipos da organização do trabalho doméstico e os perfis profissionais da população inquirida.

A tipologia do emprego foi definida com base num conjunto de variáveis construídas a partir da informação

obtida no inquérito (quadro 8.1), que concretizam as principais vertentes da inserção dos indivíduos no mercado de emprego e que permitem, no conjunto, definir o perfil profissional individual.

Quadro 8.1
Variáveis activas utilizadas na análise do emprego

- profissão actual
- instituição empregadora
- sindicalização
- motivos das faltas ao emprego no último ano

QUALIFICAÇÕES:
- grau de instrução
- frequência de acções de formação profissional no último ano

MOBILIDADE:
- mudança de profissão nos últimos 5 anos
- mudança de instituição nos últimos 5 anos
- mudança de local de trabalho nos últimos 5 anos
- transporte habitualmente utilizado na deslocação para o local de emprego

CONDIÇÕES DE FLEXIBILIDADE:
- tipo de contrato
- promoção no último ano
- horário flexível
- número de horas diárias de trabalho

As primeiras partições da classificação hierárquica ascendente dos indivíduos [78] derivam essencialmente da segmentação do emprego introduzida pelas qualificações, pelo tipo de contrato e pela progressão na carreira profissional. Definem-se assim, desde logo, dois grandes conjuntos de perfis profissionais: o primeiro é globalmente caracterizado por um grau de instrução inferior ao ensino secundário, pela reduzida frequência de acções de formação profissional, pela dominância de contratos a prazo ou à tarefa e por uma

78. Estabelecida a partir dos resultados de uma análise factorial de correspondências múltiplas.

progressão profissional insignificante; o segundo é marcado pela sobrerrepresentação do ensino secundário e de graus superiores a esse nível, pelo envolvimento em acções de formação profissional, por forte ocorrência de contratos definitivos e por promoções relativamente frequentes.

Globalmente, estes dois conjuntos de perfis profissionais identificam as segmentações fundamentais do emprego apresentadas no capítulo 2.

A associação entre estas características mais diferenciadoras e as restantes variáveis activas permite distinguir 9 tipos bem definidos de perfis profissionais (fig. 8.1):

1. o grupo que apresenta este perfil é quase exclusivamente composto por mulheres empregadas nos serviços domésticos; predomina a ausência de qualquer grau de instrução ou de formação profissional; os contratos são geralmente à tarefa e o tempo de trabalho diário é reduzido; uma parcela significativa destas mulheres entrou recentemente no mercado de emprego;

2. predominam neste grupo os trabalhadores dos serviços de apoio e do comércio e hotelaria; trata-se de um segmento caracterizado por baixas qualificações; predominam os contratos a prazo e a longa duração do trabalho diário sem flexibilidade de horário; o grau de sindicalização é reduzido; a presença de mulheres é ligeiramente superior à dos homens;

3. o perfil do grupo é semelhante ao anterior, embora apresente graus de escolaridade um pouco mais elevados; a principal distinção é definida pela sindicalização, relativamente elevada neste grupo; inclui sobretudo os trabalhadores da indústria,

Figura 8.1
TIPOLOG A DO EMPREGO PERF S PROF SS ONAIS

QUALIFICAÇÕES	FORMAÇÃO PROFISSIONAL (ÚLTIMO ANO)	não						sim		
	GRAU DE INSTRUÇÃO	inferior ao secundário					igual ou superior ao secundário			
		freq. prim. primária analfabeto	primária freq. prim.	primária freq. prim. preparatório			secundária freq. sec.	secundário	c. médio freq. sup.	superior
FLEXIBILIDADE	CONTRATO	não definitivo				conta própria	definitivo			
		tarefa	prazo		prazo tarefa					
	PROMOÇÃO (ÚLTIMO ANO)	não					sim			sim
	HORÁRIO FLEXÍVEL		não			sim	não		sim	
	HORAS DIÁRIAS	< 5	> 8				5 - 8			
MOBILIDADE	MUDANÇA DE PROFISSÃO (ÚLTIMOS 5 ANOS)	domést. ▸ prof.			sim		não			
	MUDANÇA DE INSTITUIÇÃO (ÚLTIMOS 5 ANOS)		sim					sim	não	
	MUDANÇA DE LOCAL TRAB. (ÚLTIMOS 5 ANOS)		não		sim		não		não	
	TRANSPORTE PARA O EMPREGO	nenhum	público	público motoriz.		automóvel	público		automóvel	
	FALTAS AO EMPREGO (ÚLTIMO ANO)					não faltou	faltou			
							assist. famil. doença	doença	vários motivos	
	SINDICALIZAÇÃO	não		sim		não	sim			
	INSTITUIÇÃO EMPREGADORA	privada		privada			pública			pública
	PROFISSÃO	serv. doméstico	serv. apoio trab. comer. comerciant.	tr. indust. tr. constr. tr. transp.		quad. sup. empresários	tr. admin. serv. soc.	serv. econ. financ.	técnicos auxiliares	técn. sup. professores
	TIPO	1	2	3	4	5	6	7	8	9

construção civil e transportes; os homens são largamente maioritários;

4. o grupo não se define pelo tipo de profissões e é transversal a diversas actividades; a principal característica reside na forte mobilidade dos trabalhadores, em particular no que diz respeito à profissão e ao local de trabalho; surgem sobrer-representados os contratos não definitivos e a jornada de trabalho prolongada; os homens encontram-se em maioria;

5. este perfil profissional individualiza-se de todos os outros, englobando principalmente os empresários e quadros superiores; o grau de instrução é muito diferenciado, salientando-se como aspectos de coesão o trabalho por conta própria, o horário flexível, a mobilidade profissional/ funcional, a ausência de faltas ao emprego e a utilização de transporte próprio nas deslocações para o local de emprego; os homens constituem uma larga parcela do grupo;

6. os trabalhadores dos serviços administrativos e dos serviços sociais são as categorias profissionais mais representadas; predomina o ensino preparatório e secundário, os contratos definitivos no sector público, a sindicalização, a estabilidade do emprego e a progressão profissional; as faltas ao emprego são relativamente frequentes e associadas a situações de doença e assistência à família; as mulheres apresentam uma ligeira predominância;

7. este perfil é semelhante ao anterior, diferenciando-se apenas por apresentar qualificações mais elevadas, mobilidade mais acentuada e maior importância do sector privado; o grupo é composto

quase exclusivamente por trabalhadores dos serviços económicos e financeiros, o que justifica parcialmente a forte ocorrência de mudança de instituição nos últimos 5 anos, relacionada com a reestruturação do sector bancário; os homens surgem muito mais representados;

8. o grupo engloba sobretudo os técnicos auxiliares (desenhadores, contabilistas, enfermeiros(as), analistas de laboratórios, técnicos de informática, ...); encontram-se sobrerrepresentados os indivíduos com cursos médios e superiores incompletos, bem como os que frequentaram acções de formação profissional no último ano; predominam os contratos definitivos, os horários flexíveis e taxas de sindicalização elevadas; a fraca mobilidade, nas várias componentes analisadas, é um aspecto saliente e as faltas ao emprego por motivos variados são relativamente frequentes; este é o grupo mais equilibrado no que respeita à presença de mulheres e homens;

9. apresentam este perfil os trabalhadores mais qualificados, com ensino superior e formação profissional; os técnicos superiores e os professores, empregados dominantemente no sector público, são as únicas categorias profissionais presentes; possuem contratos definitivos e horários flexíveis e evidenciam forte progressão na carreira; à semelhança do grupo anterior, as faltas ao emprego são relativamente frequentes e justificadas por motivos vários e a maioria dos trabalhadores utiliza transporte próprio nas deslocações para o local de emprego; os homens predominam ligeiramente neste conjunto.

A representação de homens e mulheres nos vários grupos é bastante distinta (quadro 8.2), correspondendo na generalidade às principais clivagens por géneros resultantes dos processos de segmentação horizontal e vertical desenvolvidos no capítulo 4.

Quadro 8.2
Taxa de feminização nos 9 grupos que definem os perfis de emprego e nos desempregados

	% de mulheres
Grupo 1	94.3
Grupo 2	57.6
Grupo 3	20.1
Grupo 4	34.6
Grupo 5	30.8
Grupo 6	57.1
Grupo 7	32.7
Grupo 8	50.7
Grupo 9	42.1
Desempregados	66.7

As mulheres têm uma presença significativa em quatro situações: nos desempregados; nos perfis marcados pela desqualificação e pela precaridade da relação contratual (grupos 1 e 2); no emprego assegurado principalmente pelo sector público administrativo (grupo 6); nas situações em que o acesso se relaciona directamente com a formação escolar (grupo 8 - enfermeiras, educadoras de infância..., grupo 9 - professoras).

Apesar da homogeneidade que justifica a constituição dos 9 perfis, as diferenças entre homens e mulheres em cada um dos grupos é ainda considerável nalguns aspectos (quadro 8.3).

Quadro 8.3
Frequências de algumas variáveis nos vários perfis profissionais, distinção entre homens e mulheres

		Perfis profissionais									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	MÉDIA
Contrato não definitivo	M	39.4	20.0	24.1	55.6	0.0	1.6	0.0	0.0	17.9	17.6
	H	-	8.8	20.3	41.2	7.4	0.0	0.0	2.8	8.8	11.2
	M/H	-	2.27	1.19	1.35	0.00	-	-	0.00	2.03	1.58
Horário flexível	M	36.4	13.7	17.2	33.3	91.7	17.2	11.8	27.8	40.3	32.2
	H	-	27.9	18.6	47.1	85.2	22.9	11.4	58.3	69.2	42.6
	M/H	-	0.49	0.92	0.71	1.08	0.75	1.04	0.48	0.58	0.76
Número de horas diárias de trabalho superior a 8	M	12.1	22.1	34.5	33.3	0.0	3.1	0.0	8.3	10.5	13.8
	H	-	33.8	31.4	47.1	22.2	6.3	5.7	30.6	26.4	25.4
	M/H	-	0.65	1.10	0.71	0.00	0.49	0.00	0.27	0.40	0.54
Mudança de instituição (últimos 5 anos)	M	30.3	45.3	41.4	55.6	41.7	31.3	70.6	25.0	13.4	39.4
	H	-	42.7	43.2	35.3	29.6	31.3	65.7	33.3	26.4	38.4
	M/H	-	1.06	0.96	1.58	1.41	1.00	1.07	0.75	0.51	1.03
Util. transporte próprio nas desloc. para o emprego	M	3.0	9.5	6.9	46.7	33.3	42.2	23.5	50.0	65.7	31.2
	H	-	30.9	18.6	47.1	66.7	39.6	25.7	66.7	81.3	47.1
	M/H	-	0.31	0.37	0.99	0.50	1.07	0.91	0.75	0.81	0.66
Não faltou ao emprego no último ano	M	36.4	32.6	27.6	25.6	66.7	21.9	17.7	25.0	25.4	31.0
	H	-	50.0	37.3	23.5	74.1	27.1	31.4	47.2	45.1	42.0
	M/H	-	0.65	0.74	1.09	0.90	0.81	0.56	0.53	0.56	0.74
Freq. de faltas motivadas por assist. à família	M	18.2	14.7	20.7	33.3	8.3	32.8	0.0	22.2	28.4	19.8
	H	-	1.5	3.4	11.8	0.0	6.3	8.6	11.1	7.7	6.3
	M/H	-	9.80	6.09	2.82	-	5.21	0.00	2.00	3.69	3.15

Não se pretende desenvolver aqui de forma sistemática as razões que podem justificar as diferenças entre homens e mulheres em cada um dos 9 perfis. No entanto, importa realçar alguns aspectos que se relacionam mais directamente com a organização familiar e onde a relação patriarcal surge mais evidente:

- o aspecto mais diferenciador diz respeito às faltas ao emprego: as mulheres faltam ao emprego com muito mais frequência que os homens - a diferença é sobretudo

acentuada nos perfis de emprego mais qualificado e estável (tipos 7, 8 e 9); se forem consideradas, em particular, as faltas por motivos ligados à assistência à família, a distinção por géneros é ainda mais marcada nas situações de emprego com condições mais desfavoráveis é muito raro os homens faltarem ao emprego para prestarem assistência à família (tipos 2 e 3);

- a jornada de trabalho superior a 8 horas é bastante mais comum no emprego masculino, sendo sobretudo acentuada a distinção por géneros nos perfis de emprego mais qualificado (tipos 8 e 9);

- a mudança de instituição mostra-se, globalmente, tão frequente nas mulheres como nos homens; contudo, nos grupos mais qualificados e com relações contratuais mais estáveis a imobilidade das mulheres é nitidamente mais vincada que a dos homens; os valores apresentados sugerem que a mobilidade das mulheres corresponde quase exclusivamente à necessidade de se manterem no mercado de emprego (as mudanças são frequentes quando o emprego é precário), no caso dos homens essa situação também se verifica, mas é acompanhada por outro tipo de mobilidade que não decorre da precaridade, correspondendo à progressão na carreira profissional proporcionada pela capacidade de resposta às solicitações de outras entidades empregadoras; esta mobilidade é bastante restrita no emprego feminino;

- a mobilidade geográfica, avaliada pela utilização de transporte próprio nas deslocações para o local de emprego, apresenta-se também mais intensa nos homens do que nas mulheres, em particular nos grupos de emprego mais desfavorecidos.

Na globalidade, pode concluir-se que as condições do emprego mais interferentes na organização do trabalho doméstico, designadamente a mobilidade geográfica e o horário flexível, assim como as mais condicionadas pelas responsabilidades familiares, tais como as faltas, a disponibilidade de tempo para o emprego, o contrato não definitivo ou a mudança de instituição, apresentam diferenças apreciáveis entre homens e mulheres, penalizando sobretudo as trabalhadoras inseridas nos segmentos do emprego mais desqualificado e precário, mas influindo também na progressão profissional das mulheres com qualificações mais elevadas.

A articulação entre o emprego e o trabalho doméstico tem emergido bastante nítida ao longo da análise, mas não foi ainda concretizada através de uma relação directa entre os dois domínios. Com efeito, a conclusão desta leitura exige o cruzamento entre os perfis profissionais e os tipos de organização do trabalho doméstico, definidos no capítulo 7.

Na figura 8.2 estão representadas as ocorrências dos vários tipos de organização do trabalho doméstico segundo os perfis profissionais das mulheres. Pretende-se avaliar em que medida o modo de inserção das mulheres no mercado de emprego configura as suas responsabilidades familiares. A articulação emerge, com efeito, bastante nítida.

As mulheres com perfis de emprego caracterizados, no conjunto, pela escassa qualificação, pela precaridade da relação contratual e pela reduzida progressão profissional (tipos 1, 2, 3 e 4) inserem-se, na maioria dos casos, nos tipos de organização do trabalho doméstico marcados pela fraca mecanização e fraca exteriorização das actividades domésticas e por uma partilha das tarefas que sobrecarrega fortemente as mulheres, mesmo no caso dos grupos profissionais onde predominam as mulheres mais jovens, como é o caso das operárias - as responsabilidades familiares

Figura 8.2
RELAÇÃO ENTRE OS PERFIS PROFISSIONAIS DAS MULHERES E A TIPOLOGIA DO TRABALHO DOMÉSTICO

Tipos de org. do trabalho doméstico / Perfis profissionais	A.1						A.2							
	B.1			B.2		B.3	B.4	B.5		B.6			B.7	
	C.1	C.2	C.3	C.4	C.5	C.6	C.7	C.8	C.9	C.10	C.11	C.12	C.13	C.14
TIPO 1 *(33)*	■	▢	□	▫	▫	▫			▫	▫		▫		
TIPO 2 *(95)*	▢	▫	▢	▫	▫	▫	▫	▫	▫	□		▫		
TIPO 3 *(29)*	▢	▫	▢	▫	▫	▫	□	□		▫				
TIPO 4 *(9)*	▢		□						▫	▫	□	▫	▫	
TIPO 5 *(12)*	□		□		□						▫		▢	
TIPO 6 *(64)*	□		□	▫		▫	▫	▫	▫	□	□	▫	▫	▫
TIPO 7 *(17)*	□		▫				□	▫	▢	□	▫		□	
TIPO 8 *(36)*	▢			□			▫	▫	▫	□	▢		▫	▫
TIPO 9 *(67)*	▫	▫	▫				▫	▫	▫	▫	▢	▫	▢	▢
DESEMPREG. *(22)*	▢	▫	▢	▫		▫		▫	▫	▫	▫	▫	▫	
DOMÉSTICAS *(125)*	■	▫	▢	▫	▫			▫	▫	▫	▫		▫	▫
REFORMAD. *(59)*	▢	□	▫		▫		▫						▫	

entre parêntesis - frequência de cada grupo

■ *ocorrência superior a 33% dos casos*

▢ *ocorrência superior a 20% dos casos*

□ *ocorrência superior a 10% dos casos*

▫ *ocorrência igual ou inferior a 10% dos casos*

percentagens em linha

destas mulheres é análoga à das domésticas e reformadas; o emprego não conduz, nestas situações, a alterações significativas da organização tradicional do trabalho doméstico a situação permanece como se as mulheres desempenhassem, a tempo inteiro, as funções familiares.

A situação altera-se quando as mulheres estão inseridas em segmentos do emprego qualificado e estável: nestes casos, a mecanização das tarefas é mais acentuada, o que corresponde a níveis de vida mais elevados, e os homens participam em algumas actividades específicas do trabalho doméstico, embora se mantenha, num número considerável de casos, o padrão tradicional de organização do trabalho doméstico. A forte exteriorização mercantil das tarefas domésticas é significativa apenas nos casos das mulheres com empregos mais qualificados e/ou aqueles em que a progressão na carreira é potencialmente elevada, designadamente as professoras, as técnicas superiores ou as empresárias e quadros superiores (grupos 9 e 5).

Embora se comprove uma estreita relação entre as características do emprego feminino e a configuração do trabalho doméstico, a variedade de situações que marca alguns perfis profissionais, particularmente o tipo 6, pode ser explicada pela relação conjugal das mulheres que ilustram esta análise.

Com efeito, apesar de o emprego feminino ser mais afectado pelas responsabilidades familiares, a configuração do trabalho doméstico não depende apenas do tipo de inserção das mulheres no mercado de emprego: o perfil profissional dos homens condiciona também a organização doméstica, especialmente nas vertentes dos padrões de consumo, do grau de mecanização do trabalho e da capacidade e possibilidadade de exteriorização das tarefas. Nos núcleos familiares coexistem, na maioria dos casos analisados, duas situações profissionais e é a sua conjugação que estabelece as condições globais da organização familiar.

Antes de se finalizar a leitura, com o triplo cruzamento entre os perfis profissionais femininos e masculinos que coexistem nos núcleos familiares e os tipos de organização do trabalho doméstico, importa definir as relações conjugais mais frequentes em função do emprego dos cônjuges (fig. 8.3).

Cerca de um quarto dos núcleos familiares conjuga perfis profissionais, femininos e masculinos, do mesmo tipo. As restantes combinações não se estabelecem, contudo, de forma aleatória - a endogamia é bastante evidente e expressa-se pelas uniões de indivíduos inseridos em segmentos do emprego com características semelhantes nas dimensões mais diferenciadoras dos perfis profissionais, comportamento que já tinha sido evidenciado noutros estudos (FONSECA; ANDRÉ, 1989). As mulheres e os homens inseridos no perfil profissional tipo 6, que representa, de algum modo, uma charneira na segmentação fundamental do emprego, são os que apresentam uma maior diversidade de uniões. Nas restantes situações em que o perfil profissional dos cônjuges é diferente, os homens encontram-se, na maioria dos casos, inseridos em segmentos com condições profissionais mais favoráveis.

No conjunto, identificaram-se 21 conjugações de perfis profissionais que, dada a sua frequência, parecem corresponder às relações conjugais mais típicas. Foram ainda considerados 10 outros tipos correspondentes às uniões mais frequentes das mulheres não empregadas - desempregadas, domésticas e reformadas.

Os modos de organização do trabalho doméstico dominantes nesses 31 tipos de relações conjugais, definidos pelo tipo de inserção no emprego dos homens e das mulheres, permite complementar a leitura apresentada anteriormente (fig. 8.4).

Com efeito, os moldes em que se processa o trabalho doméstico definem-se em função dos perfis profissionais de

Figura 8.3
PERFIS PROFISSIONAIS COMBINADOS DOS CÔNJUGES
(frequências absolutas)

mulheres \ homens	TIPO 1 (2)	TIPO 2 (70)	TIPO 3 (115)	TIPO 4 (17)	TIPO 5 (27)	TIPO 6 (48)	TIPO 7 (35)	TIPO 8 (35)	TIPO 9 (92)	DESEMPREG. (11)	DOMÉSTICOS (0)	REFORMAD. (100)
TIPO 1 (33)		6 a 10	mais de 20			2 a 5				2 a 5		6 a 10
TIPO 2 (95)		mais de 20	mais de 20	2 a 5	2 a 5	6 a 10	6 a 10	2 a 5	2 a 5			2 a 5
TIPO 3 (29)		2 a 5	mais de 20	2 a 5		2 a 5	2 a 5					
TIPO 4 (9)				2 a 5					2 a 5			
TIPO 5 (12)					6 a 10							
TIPO 6 (64)		6 a 10	11 a 20		2 a 5	mais de 20	11 a 20	11 a 20	mais de 20			2 a 5
TIPO 7 (17)		2 a 5	2 a 5			11 a 20	6 a 10		2 a 5			
TIPO 8 (36)		2 a 5	2 a 5		11 a 20	2 a 5	2 a 5	6 a 10	6 a 10			
TIPO 9 (67)					2 a 5	11 a 20		2 a 5	mais de 20			
DESEMPREG. (22)		2 a 5	2 a 5				2 a 5	2 a 5				
DOMÉSTICAS (125)		6 a 10	mais de 20	2 a 5	6 a 10	2 a 5	2 a 5	6 a 10	6 a 10	2 a 5		mais de 20
REFORMAD. (59)			2 a 5	2 a 5						2 a 5		mais de 20

entre parêntesis - frequência de cada grupo

mais de 20 casos
11 a 20 casos
6 a 10 casos
2 a 5 casos

Figura 8.4
RELAÇÃO ENTRE A TIPOLOGIA DO EMPREGO DOS CÔNJUGES E A TIPOLOGIA DO TRABALHO DOMÉSTICO

Tipos de org. do trabalho doméstico / Perfis profis-sionais M - H	A.1						A.2							
	B.1			B.2		B.3	B.4	B.5		B.6			B.7	
	C.1	C.2	C.3	C.4	C.5	C.6	C.7	C.8	C.9	C.10	C.11	C.12	C.13	C.14
01-02 (7)		■			□	■			□					
01-03 (11)	■	■	□	□										
01-12 (7)	■	■	□							□				
02-02 (29)	□	■	□	□	□	□	□	□	□	■			□	
02-03 (34)	□	■	■	□	□	□	□	□		□				
02-06 (6)				□			□	□		■				
02-07 (6)	□	■	■	□										
02-12 (5)		■												
03-03 (15)		■	■	□		□	□	□						
05-05 (8)		■	□										■	
06-02 (7)		■	■							■				
06-03 (8)		■	■	□		□	□					□		
06-06 (14)		■	□	■					□	□	□			
06-07 (7)			□					□	■	□	□	□		
06-08 (8)			□					□		■	■	□	□	
06-09 (14)								□		□	□	■	□	□
07-07 (6)		□					■		■	□				
08-08 (8)		□		□			□		□	□	□	■		
08-09 (8)							□	□	□	■		■	□	
09-06 (7)		□	□			□				□		■		□
09-09 (49)							□	□	□	■	□	■	■	□
10-03 (5)			■			■		□						
11-02 (15)	□	■	■	□				□		□				
11-03 (30)	□	■	■						□			□	□	
11-05 (7)		□	■										■	
11-07 (5)		■	■						□					
11-08 (8)	□	■											□	
11-09 (9)	□	■	□						□	□			□	□
11-12 (37)	□	■	□	□	□		□		□				□	
12-03 (5)		■												
12-12 (43)	■	■	□				□						□	

entre parêntesis - frequência de cada grupo

■ *ocorrência superior a 33% dos casos*

■ *ocorrência superior a 20% dos casos*

□ *ocorrência igual ou inferior a 20% dos casos*

percentagens em linha

ambos os cônjuges - os núcleos familiares compostos por mulheres com o mesmo perfil profissional apresentam diferentes configurações do trabalho doméstico consoante o tipo de emprego masculino. Esta diferenciação verifica-se na maioria das situações, mas surge sobretudo nítida nos casos em que o perfil de emprego das mulheres se situa numa posição intermédia da hierarquia do emprego, em parte porque esta situação corresponde também à maior variedade de relações conjugais.

Os núcleos familiares que integram mulheres com perfis profissionais do tipo 6 (constituído sobretudo por trabalhadoras dos serviços administrativos e dos serviços sociais) apresentam modos de organização do trabalho muito distintos, conforme se trata de uniões com homens inseridos nos segmentos mais desvalorizados do emprego ou nos mais valorizados: no primeiro caso verifica-se a predominância do trabalho doméstico pouco mecanizado, com um nível de exteriorização reduzido e assegurado quase exclusivamente pelas mulheres; no segundo, as tarefas familiares são mais partilhadas e a mecanização e exteriorização são relativamente fortes. Esta distinção, relacionada com as características profissionais dos homens, manifesta-se também nos núcleos constituídos por mulheres com perfis profissionais do tipo 8 e 9 - quanto mais baixo é o estatuto profissional dos homens mais frequente é a organização tradicional do trabalho doméstico.

A organização do trabalho doméstico marcada por uma participação bastante equilibrada dos cônjuges (tipo 7) surge sobretudo nas relações em que estes apresentam o mesmo tipo de perfil profissional. Embora a partilha igualitária das tarefas domésticas seja uma situação pouco frequente no conjunto de núcleos familiares analisado, é significativo que corresponda a modos de inserção idênticos no mercado de emprego, quer se trate de casais com estatutos profissionais pouco valorizados, quer nos casos dos trabalhadores dos serviços financeiros ou dos técnicos superiores.

Nos núcleos familiares em que a mulher não é empregada, a organização do trabalho doméstico não se distingue significativamente predomina a escassa divisão e exteriorização das tarefas domésticas, independentemente do perfil profissional dos homens. Afastam-se deste padrão apenas os núcleos familiares constituídos por homens com perfis profissionais do tipo 5 (em que predominam os empresários e quadros superiores) nesta situação, a exteriorização do trabalho doméstico é tão marcada nos casos em que as mulheres estão empregadas como naqueles em que são domésticas. O alto nível de vida parece ser, nestas circunstâncias, o aspecto mais relevante na configuração do trabalho doméstico, sobrepondo-se ao tipo de inserção profissional das mulheres.

NOTAS FINAIS

A desigualdade entre o género feminino e o masculino, presente na diferenciação do emprego, na configuração dos grupos familiares e na organização do trabalho doméstico, não pode ser encarada como um resultado das relações pessoais que se estabelecem entre homens e mulheres. O patriarcado corresponde a uma relação social de poder, que tem atravessado a história das sociedades impondo o domínio dos valores, das representações e dos comportamentos do género masculino.

Nas últimas décadas, a subordinação patriarcal nas relações pessoais tem vindo a atenuar-se nos países mais desenvolvidos. A afirmação dos individualismos tende a globalizar-se, englobando o direito à igualdade conjugado com o direito à diferença. Mas quando se avalia essa mudança é frequente ouvir-se dizer que a sociedade se tornou mais permissiva - isso significa que tolera a excepção mas não prescinde da regra.

Será tão fundamental essa regra? Para defender o quê?

O processo de desenvolvimento económico conduziu, sobretudo após a Segunda Guerra Mundial, à inserção das mulheres no mercado de emprego. A independência económica resultante da remuneração do trabalho feminino foi frequentemente encarada como a condição fundamental para a igualdade. Contudo, o balanço deste período histórico não permite confirmar esse prognóstico - a reorganização do trabalho doméstico incluiu uma crescente mecanização das tarefas e uma exteriorização relativamente acentuada, mas não se atenuou, de modo significativo, a responsabilidade feminina; por outro lado, o acesso das mulheres aos cargos que envolvem decisão, no domínio económico como no político, mantém-se bastante restrito.

O resultado mais evidente da entrada das mulheres no mercado de emprego parece incidir na alteração das relações familiares - a subordinação terá deixado de ser suficiente para manter laços estáveis a qualquer preço e para conciliar a maternidade com o desempenho profissional. Este último aspecto constitui, na actualidade, o ponto fulcral da articulação entre o capitalismo e o patriarcado e atravessa os vários aspectos focados neste trabalho. Com efeito, não se trata apenas da decisão individual de ter mais ou menos filhos - é a substituição de gerações que está ameaçada nos países onde o desenvolvimento económico é maior.

Esta situação coloca, ou colocará num futuro muito próximo, problemas graves em vários domínios da economia, designadamente aos níveis da capacidade e dos padrões de consumo, do mercado de emprego ou da segurança social. No plano político, ela pode desencadear também mudanças consideráveis na correlação de forças entre os vários espaços mundiais.

O cenário que se tem vindo a delinear a partir dos anos 60, decorrente da queda acentuada da fecundidade no Mundo Ocidental, parece ser uma das principais razões que justificam a preocupação dos protagonistas da regulação social e as medidas desencadeadas no sentido de tornar mais compatíveis a maternidade e o desempenho profissional. As "acções positivas", desenvolvidas na Comunidade Europeia ou na América do Norte, manifestam a intenção de estabelecer a igualdade entre homens e mulheres que a legislação não conseguiu alcançar, mas, na realidade, as regras que propõem visam sobretudo atenuar a sobrecarga do trabalho feminino, facilitando as funções maternais.

Admite-se que a maternidade tem custos sociais mas não é claro nem consensual a quem cabem as despesas. As entidades empregadoras evitam esses encargos dando vantagem aos homens nos segmentos em que o trabalho feminino não apresenta vantagens que se sobreponham a esses custos. Nos casos em que o Estado se dispõe a "pagar a maternidade",

substituindo o salário das mães por subsídios equivalentes durante alguns anos, o impacto dessa actuação tem-se revelado diminuto - a maioria das mulheres não troca a actividade profissional pela função reprodutora (biológica e social), particularmente nos contextos sociais em que a realização profissional e a participação social se converteram nos objectivos individuais mais valorizados.

A via alternativa envolve, necessariamente, a reconfiguração da maternidade e da paternidade, limitando a diferença entre ambas apenas às condições impostas pela biologia. Não se trata de aliviar o trabalho das mulheres, mas de estabelecer as condições que permitam uma partilha real das responsabilidades inerentes à procriação. A intervenção do Estado ou de outras instituições sociais não seria, assim, dirigida especialmente às mulheres mas aos pais. Será este um caminho possível na ordem social actual?

Os imperativos do desenvolvimento económico apontam para a necessidade de superar os condicionalismos impostos pela organização familiar ao desempenho profissional das mulheres, na medida em que limitam as estratégias de flexibilidade do emprego assentes na disponibilidade e na mobilidade. O decréscimo da fecundidade desencadeia problemas ainda mais difíceis de solucionar. Contudo, o domínio patriarcal parece manter-se suficientemente intenso para evitar algumas das mudanças necessárias ao domínio capitalista.

Com efeito, no quadro social que caracteriza o Mundo Ocidental, a superação do domínio patriarcal parece corresponder a uma concretização distante. Nas últimas décadas, a subordinação enfraqueceu na relação conjugal, os laços familiares tornaram-se mais informais e flexíveis, as reivindicações dos movimentos feministas passaram a ser mais atendidas, a legislação igualizou os direitos e os deveres, o acesso das mulheres aos postos de decisão aumentou, a

virilidade tornou-se um valor arcaico, mas a ordem social permanece, globalmente, submetida ao género masculino.

Apesar disso, importa salientar a importância dos processos sociais que contribuem para atenuar a desigualdade baseada no género e, nesse contexto, a dimensão territorial emerge como uma componente relevante.

Ao longo desta investigação foram-se salientando aspectos da desigualdade entre homens e mulheres, no domínio público e no doméstico, que se prendem com condições de natureza territorial. Importa realçar alguns desses aspectos:

- A dimensão e a diversidade da oferta de emprego local constituem um factor de desigualdade potencial entre homens e mulheres. As restrições impostas pelas responsabilidades familiares às mulheres limitam substancialmente a possibilidade de aceitarem ofertas de emprego que impliquem ausências prolongadas do local de residência - o trabalho doméstico tem um ritmo diário e por isso é inviável para a maioria das mulheres responderem a solicitações profissionais vindas do exterior. Por outro lado, quanto menor e menos diversificada for a oferta de emprego na área de residência (na distância que permite deslocações diárias entre o local de residência e de emprego), menor é a capacidade das mulheres para reivindicarem melhores condições de emprego, na medida em que as alternativas são escassas.

- A mobilidade geográfica é diferenciada por géneros, sobretudo pelas condições antes referidas, mas também pela interferência dos valores culturais dominantes: determinados espaços, principalmente aqueles onde a segurança individual é mais ameaçada,

estão "interditos" às mulheres (especialmente durante a noite); o acesso ao transporte próprio individual é mais restrito para as mulheres, o que as leva a utilizar os transportes públicos com maior frequência que os homens. O planeamento dos transportes visa, principalmente, ligar o mais rápida e directamente possível os locais de residência aos locais de emprego - essas ligações suscitam problemas quando, entre um local e o outro, é necessário ir ao infantário, efectuar compras, prestar assistência a familiares ou assegurar outras tarefas.

- A distribuição geográfica dos serviços que asseguram actividades de reprodução social revela-se particularmente importante na configuração do emprego feminino. Não se trata apenas de existirem ou não, mas também da distância entre os vários tipos de serviços, por um lado, e entre eles e os locais de residência e de emprego, por outro. A articulação destas funções no território constitui um dos aspectos mais distintivos entre as várias áreas urbanas e entre estas e as suburbanas.

Porque este trabalho assume uma concepção da Geografia comprometida com a mudança social, importa alertar para que qualquer intervenção ao nível da organização do território, principalmente nos domínios referidos anteriormente, limita ou potencia as condições da desigualdade baseada no género.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALTHUSSER, L. (1980) — *Ideologia e Aparelhos Ideológicos do Estado*, Ed. Presença, Lisboa.

ANDRÉ, I. (1990) — "O género em geografia, introdução de um novo tema", *Finisterra*, vol. XXV, nº 50, p.331-348.

ANDRÉ, I. (1991) — "The employment of women in Portugal", *Iberian Studies*, vol. 20, nº 1-2, p.28-41.

ARCHAMBAULT, E. (1985) — "Travail domestique et emploi tertiaire, substituition ou complémentarité?", in VERNIERES, M (ed.) — L'Emploi du Tertiaire, Ed. Economica, Paris.

ARIÉS, P. (1980) — "The emergence of the modern family", in ANDERSON, M (ed.) — *Sociology of the Family*, Penguin Books, Harmondsworth.

BADINTER, E. (s.d.-A) — *Um é o Outro*, Relógio de Água, Lisboa.

BADINTER, E. (s.d.-B) — *O Amor Incerto*, Relógio de Água, Lisboa.

BARRÈRE-MAURISSON, M.-A. (1992) — *La Division Familiale du Travail, La Vie en Double*, PUF, Paris.

BELEZA, M.T. (1990) — *Mulheres, Direito, Crime ou a Perplexidade de Cassandra*, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

BENNHOLDT-THOMSEN, V. (1984) — "Towards a theory of the sexual division of labor", in Smith, J. *et al.* (ed.) — *Households and the World-Economy*, Explorations in the World-Economy, vol.3, Beverly Hills, p.252-271.

BERGMAN, B. (1986) — *The Economic Emergence of Women*, Basic Books, Nova Iorque.

BERTRAND, H. (1986) — "France: Modernisations et Piétinements", in BOYER, R. (ed) — *Capitalismes Fin de Siècle*, PUF, Paris, p.67-105.

BOJE, T. (1991) — "Flexibility and fragmentation in the labour market", in AMIN, A.; DIETRICH, M. (ed) — *Towards a New Europe? Structural Change in the European Economy*, European Association for Evolutionary Political Economy, Edward Elgar, Hants, p.137-165.

BORDERÍAS, C. (1987) — "Un nuevo enfoque metodológico para el estudio de la discriminación sexual en el mercado de trabajo", in *El Trabajo de las Mujeres*, 1. Serie Debate, Instituto de la Mujer, Ministerio de Cultura, Madrid.

BORDIEU, P.; PASSERON, J.-C. (1970) — *La Reproduction, Eléments pour une Théorie du Système d'Enseignement*, Les Editions de Minuit, Paris.

BOWLBY, S. *et al.* (1986) — "The place of gender in locality studies", *Area* 18 (4), p.327-331.

BOYER, R. (1986) — "Les Crises ne sont plus ce qu'elles étaient", in BOYER, R. (ed) — *Capitalismes Fin de Siècle*, PUF, Paris, p.11-30.

BOYER, R. (1988) — "Defensive or Offensive Flexibility?", in BOYER, R. (ed) — *The Search for Labour Market Flexibility. The European Economies in Transition*, Clarendon Press, Oxford, p.222-251.

BOYER, R. (1988a) — "The Search for New Wage/Labour Relations: Complex and Contradictory, but Crucial", in BOYER, R. (ed) — *The Search for Labour Market Flexibility. The European Economies in Transition*, Clarendon Press, Oxford, p.252-273.

CAMPOS, M.F. (1988) — "A igualdade de tratamento no direito português", in *O Direito Comunitário e a Igualdade Jurídica entre Mulheres e Homens*, Cadernos da Comissão da Condição Feminina, nº23, Lisboa, p.59-71.

CASTELLS, M. (1989) — *The Informational City. Information Technology, Economic Restructuring, and the Urban-Regional Process*, Basic Blackwell, Oxford.

CCE (1988) — *Acções positivas. Igualdade de oportunidades para as mulheres no emprego. Guia*, Comissão das Comunidades Europeias, Direcção Geral do Emprego, Luxemburgo.

CHABAUD-RYCHTER, D. *et al.* (1985) — Space et Temps du Travail Domestique, Librairie des Méridiens, Paris.

CHEAL, D. (1991) — *Family and the State of Theory*, Harvester, Wheatsheaf, Nova Iorque.

CIDM — MESS (1992) — *Portugal, Situação das Mulheres*, Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, Ministério do Emprego e Segurança Social, Lisboa.

CITE — MESS (1992) — *Pareceres da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego*, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Ministério do Emprego e Segurança Social, Lisboa.

COCKBURN, C. (1986) — "The relations of Technology", in CROMPTON, R; MANN, M. (ed.) — *Gender and Stratification*, Polity Press, Cambridge, p.74-85.

COMBES, D.; HAICAULT, M. (1984) — "Production et reproduction, rapports sociaux de sexes et de classes", in BARRÈRE-MAURISSON, M.-A. *et al.* — *Le sexe du Travail, Structures Familiales et Système Productif*, Presses Universitaires de Grenoble, p.155-174.

COMMAILLE, J. (1993) — *Les Stratégies des Femmes. Travail, Famille et Politique*, Ed. La Découverte, Paris

CORTESÃO, L. (1988) — *Escola, Sociedade: que Relação?*, Ed. Afrontamento, Porto.

DEVREUX, A.-M. (1984) — "La parentalité dans le travail. Rôles de sexe et rapports sociaux", in BARRÈRE-MAURISSON, M.-A. *et al.* — *Le sexe du Travail, Structures Familiales et Système Productif*, Presses Universitaires de Grenoble, p.113-126.

DURAND, J. (1992) — "La Realité Fordienne du Postfordisme", *Contradictions*, n.69/70.

ELLIOT, F. (1986) — *The Family: Change or Continuity?*, Macmillan, Londres.

ENGELS, F. (s.d.) — *A Origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado*, Ed. Presença, Lisboa.

FERRÃO, J.; NEVES, A. (1990) — *Disparidades Regionais de Formação*, Instituto do Emprego e Formação Profissional, Lisboa.

FONSECA, L.; ANDRÉ, I. (1989) - "Casamento e mobilidade", comunicação apresentada no *V Colóquio Ibérico de Geografia* - Léon.

FONSECA, L. (1988) — *População e Território, do País à Área Metropolitana*, dissertação de doutoramento em Geografia Humana, Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa, polic..

FOORD, J.; GREGSON, N. (1986) — "Patriachy: towards a reconceptualization", Antipode 18: 2, p.186-211.

GADREY, N. (1992) — *Hommes et Femmes au Travail. Inégalités, Différences, Identités*, L'Harmattan, Paris.

GAMBIER, D.; VERNIERES, M. (1982) — *Le Marché du Travail*, Economica, Paris.

GARCIA-RAMON, M.D. (1989) — "Género, espacio y retorno: hacia una renovación conceptual de la geografía ? una introducción", *Documents d'Análisi Geográfica*, nº 14, Barcelona.

GARDINER, J. (1982) — "As mulheres no processo de trabalho e na luta de classes", *in* HUNT, A.; POULANTZAS, N. (ed.) — *Classes e Estrutura de Classes*, Edições 70, Lisboa, p.177-187.

GRAL, J.; TEAGUE, P. (1991) — "A New Deal for Europe?", in AMIN, A.; DIETRICH, M. (ed) — *Towards a New Europe? Structural Change in the European Economy*, European Association for Evolutionary Political Economy, Edward Elgar, Hants, p.166-188.

HART, J. (1992) — *Relações Proibidas*, Puma Editora, Lisboa.

HARVEY, D. (1989) — *The Condition of Postmodernity. An Enquiry into the Origins of Cultural Change*, Basic Blackwell, Oxford.

HONÓRIO, F. (1993) — *A Mobilidade Geográfica e Sócio-profissional Induzida pelo Sistema de Formação Profissional*, Estudos de Juventude, Cadernos do Instituto de Ciências Sociais, 5ª série, nº2, Instituto de Ciências Sociais/Instituto da Juventude, Lisboa.

HUDSON, R. (1980) — *Women and Work. A Study of Washington New Town*, Dpt. Geography, University of Durham.

IZQUIERDO, M. J. (1991) — "Un marco teórico para las relaciones de sexo y de género", in LUNA, L. (coord.) — *Mujeres y Sociedad, Nuevos Enfoques Teóricos y Metodológicos*, Seminário Interdisciplinar Mujeres y Sociedad, Universitat de Barcelona, Barcelona, p.75-85.

KARTCHEVSKY-BULPORT, A. (1984) — "Travail féminin, travail des femmes: les enjeux des approches des spécialistes", in *Le Sex du Travail. Structures Familiales et Système Productif*, Presses Universitaires de Grenoble, Grenoble.

KELLARHALS, J. *et al.* (1984) — *Microsociologie de la Famille*, PUF, Paris.

KONTIZAS, D. (1988) — "A igualdade de tratamento entre homens e mulheres no domínio da segurança social", in *O Direito Comunitário e a Igualdade Jurídica entre Mulheres e Homens*, Cadernos da Comissão da Condição Feminina, nº23, Lisboa, p.73-85.

LÉVI-STRAUSS, C. (1977) — "A família", in LÉVI-STRAUSS, C. *et al.* — *A Família como Instituição*, Rés Editora, Porto.

LIPIETZ, A.; LEBORGNE, D. (1992) — "Flexibilité offensive, flexibilité défensive. Deux stratégies sociales dans la production des nouveaux espaces économiques", in BENKO, G.; LIPIETZ, A. (ed) — *Les Regions qui Gagnent. Districts et Réseaux: les Nouveaux Paradigmes de la Geographie Économique*, PUF, Paris, p.347-377.

LIPIETZ, A. (1986) — "Le Kaléidoscope des «Sud»", in BOYER, R. (ed) *Capitalismes Fin de Siècle*, PUF, Paris, p.203-224.

MALLET, L. (1980) — *Le Marché Local du Travail. Critique d'un Concept et Proportions*, Editions du CNRS, Paris.

MARSDEN, D. (1989) — *Marchés du Travail. Limites Sociales des Nouvelles Théories*, Economica, Paris.

MASSEY, D.; MCDOWELL, L. (1984) — "A woman's place?", in MASSEY, D.; ALLEN, J. (ed.) — *Geography matters!*, Cambridge University Press, Cambridge, p.128-147.

McDOWELL, L.; MASSEY, D. (1984) — "A women's place?", in MASSEY, D.; ALLEN, J. (ed.) *Geography matters!*, p.128-147, Cambridge University Press, Cambridge.

Mc DOWELL, L. (1991) — "Life without father and Ford: the new gender order of post-Fordism", *Transations IBG*, N.S. 16, p.400-419

MESS/SESS (1988) — *Regimes Portugueses de Segurança Social*, Secretaria de Estado da Segurança Social, Departamento de Relações Internacionais e Convenções de Segurança Social.

MISTRAL, J. (1986) — "Régime international et trajectoires nationales", in BOYER, R. (ed) — *Capitalismes Fin de Siècle*, PUF, Paris, p.167-201.

NIELSEN, L. (1991) — "Flexibility, gender and local labour markets" in *International Journal of Urban and Regional Research*, vol.15, nº1, p.42-54.

OCDE (1990) — *Le Marché du Travail: quelles Politiques pour les Années 90?*, OCDE, Paris.

ONU (1989) — *1989 World Survey on the Role of Women in Development*, Nações Unidas, Nova Iorque.

ONU (1989-A) — *The Work of CEDAW. Reports of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), volume I, 1982-1985*, Nações Unidas, Nova Iorque.

PELLETIER, L. (1987) — "Au sujet des espaces féminisés", *Cahiers de Géographie du Québec*, vol. 31, nº 83, p. 177-188.

PETIT, P. (1988) — "Problems of the state in dealing with the system of wage/labour relations: the case of France", in BOYER, R. (ed) — *The Search for Labour Market Flexibility. The European Economies in Transition*, Clarendon Press, Oxford, p.26-57.

PINCH, S.; STOREY, A. (1992) — "Flexibility, gender and part-time work: evidence from a survey of the ecnomically active", *Transactions of the Institute of British Geographers*, New Series, vol. 17, nº 2, p.198-214.

QUINTIN, O. (1988) — "Apresentação geral da política comunitária em matéria de igualdade jurídica para as mulheres e os homens", in *O Direito Comunitário e a Igualdade Jurídica entre Mulheres e Homens*, Cadernos da Comissão da Condição Feminina, nº23, Lisboa, p.19-28.

RODRIGUES, M.J. (1988) — *O Sistema de Emprego em Portugal, Crise e Mutações*, Publicações Dom Quixote, Lisboa.

ROSE, D. (1987) — "Un aperçu féministe sur la restructuration de l'emploi et sur la gentrification: le cas de Montréal", *Cahiers de Géographie du Québec*, vol. 31, nº 83, p. 205-224.

ROUSSEL, L. (1989) — *La Famille Incertaine*, Ed. Odile Jacob, Paris.

SARACENO, C. (1992) — *Sociologia da Família*, Ed. Estampa, Lisboa.

SEGALEN, M. (1984) — *Sociologie de la Famille*, Armand Colin, Paris.

SEGUIN, A.-M.; VILLENEUVE, P. (1987) "Du rapport hommes-femmes au centre de la haute-ville de Québec", *Cahiers de Géographie du Québec*, vol. 31, nº 83, p. 189-204.

SILVA, M. (1983) - *O Emprego das Mulheres em Portugal: a "Mão Invisível" na Discriminação Sexual no Emprego*, Ed. Afrontamento, Porto.

TABOADA, L. (1986) — *La Maternidad Tecnológica: de la Inseminación Artificial a la Fertilización in Vitro*, Icaria Editorial, Barcelona.

TODD, E. (1983) — *La Troisième Planète, Structures Familiales et Systèmes Idéologiques*, Editions du Seuil, Paris.

TOHARIA, L. (1988) — "Partial Fordism: Spain Between Political Transition and Economic Crisis" *in* BOYER, R. *(ed.)* — *The Search for Labor Market Flexibility. The European Economies in Transition*, Clarendon Press, Oxford, p.119-139.

VAIOU, D. (1990) — *Gender Relations in Urban Development: an Alternative Framework of Analysis in Athens, Greece*, Ph. D. Thesis, University College London (policopiado).

VALE, A. (1988) — "Igualdade de remuneração em direito português", in *O Direito Comunitário e a Igualdade Jurídica entre Mulheres e Homens*, Cadernos da Comissão da Condição Feminina, nº23, Lisboa, p.39-50.

VANDELAC, L. *et al.* (1988) — *Du Travail et de l'Amour. Les Dessous de la Production Domestique*. Editions Saint-Martin, Montréal

WALBY, S. (1985) — "Theories of women, work, and employment", in MURGATROYD, L. *et al.* (ed.) — *Localities, Class, and Gender*, Pion Ltd., Londres.

WALBY, S. (1986) — *Patriarchy at Work*, Polity Press, Londres.

WALBY, S. (1990) — *Theorizing Patriarchy*, Blackwell, Oxford.

WGSG/IBG Women and Geography Study Group of the Institute of British Geo graphers (1984) — *Geography and Gender*, Hutchinson, Londres.

WHITLEY, J.; WILSON, R. (1987) — "Evaluation des incidences des tecnologies de l'information sur l'emploi dans l'economie au Royaume-Uni au moyen d'un modele macro-economique", in OCDE *Technologies de l'information et perspectives économiques*, Politiques d'Information d'Informatique et de Communications, OCDE, Paris, p.200-249.

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro		pág.
	CAPÍTULO 4	
4.1 -	Taxa de actividade, Portugal — 1960 a 1992	118
4.2 -	Taxa de actividade dos 15 aos 19 anos, 1960 a 1992	125
4.3 -	Taxas de actividade das mulheres (dos 15 aos 19 anos), por regiões, 1981 e 1992	129
4.4 -	Taxa de feminização do emprego nas actividades económicas, Portugal, 1960 a 1992	133
4.5 -	Taxa de feminização do emprego nas actividades económicas, por regiões, 1992	133
4.6 -	Qualidades atribuídas aos homens e às mulheres no âmbito do emprego	134
4.7 -	Taxa de feminização do emprego nos sub-sectores da saúde e do ensino, por regiões, 1990	135
4.8 -	Categorias sócio-profissionais, taxa de feminização, 1960 a 1992	151
4.9 -	Níveis de qualificação — taxa feminização, 1989	153
4.10 -	Níveis de qualificação na indústria têxtil/vestuário/ /calçado e na hotelaria — taxa feminização, 1989	154
	CAPÍTULO 5	
5.1 -	Taxas de frequência do ensino por géneros e grupos etários, Portugal — 1960	166
5.2 -	Taxas de frequência do ensino por géneros e grupos etários, Portugal — 1970 a 1992	167
5.3 -	Taxas de frequência do ensino por géneros e grupos etários, valores regionais — 1992	168
5.4 -	Taxa de feminização dos estudantes matriculados nas escolas das Universidades de Coimbra, Lisboa e Porto (ensino oficial)	173
5.5	Percentagem de empregados com segunda actividade, 1992	176
5.6 -	Taxa de feminização dos emigrantes permanentes e dos temporários, 1987/88	178
5.7 -	População com formação profissional de nível não superior, por locais de formação (% do total), Portugal — 1992	186
5.8 -	Formandos aprovados, em 1990, nos centros de formação profissional geridos pelo IEFP	188

Quadro		pág.
5.9 -	Distribuição percentual dos formados em 1990, por Centros de Gestão Participada do IEFP	189
5.10 -	Localização dos Centros de Gestão Directa e de Gestão Participada do IEFP, 1990	190
5.11 -	Distribuição percentual dos candidatos, com menos de 25 anos, à formação profissional fornecida pelos centros do IEFP em 1989, segundo o grau de instrução	191
5.12 -	Actividade económica dos formandos aprovados nos centros do IEFP, em 1989, antes da formação e 1 ano depois (distribuição percentual)	192
5.13 -	Relação contratual dos formandos aprovados nos centros do IEFP, em 1989, antes da formação e 1 ano depois (distribuição percentual)	193
5.14 -	Percentagem de empregados que trabalharam mais horas semanais que o habitual, 1992	196
5.15 -	Percentagem de empregados a trabalhar a tempo parcial, 1992	199
5.16 -	Trabalho a tempo parcial, por grupos etários e por géneros, Portugal, Reino Unido e Holanda, 1987	199
5.17 -	Empregados que trabalham a tempo parcial, segundo os motivos (distribuição percentual), Portugal, 1992	201
5.18 -	Percentagem de trabalhadores que efectua turnos, Portugal e Região de Lisboa e Vale do Tejo, 1992	203
5.19 -	Variação percentual anual do número de trabalhadores por conta própria e por conta de outrem, 1986-1991, Portugal.	208
5.20 -	Percentagem de trabalhadores contratos a prazo, Portugal, 1989 e 1992	211
5.21 -	Taxa de movimentação do emprego, Portugal, 1991	212
5.22 -	Desemprego por actividades geradoras, ponderado pelo emprego (%), Portugal, 1986 e 1991	216
5.23 -	Taxas de desemprego dos 15 aos 24 anos (1º emprego), 1981 e 1992	217
5.24 -	Taxas de desemprego masculina e feminina, total e no grupo dos 25 aos 39 anos (procura de novo emprego), por regiões, 1992.	220
5.25 -	Duração do desemprego masculino e feminino, Portugal, 1981 e 1992	220
5.26 -	Duração do desemprego masculino e feminino por grupos etários, Portugal, 1992	221

ÍNDICE DE FIGURAS